

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za sociologiju

Diplomski rad:
Emocije i prekarni rad u Hrvatskoj

Maja Opačak

Mentorica:

Jasmina Božić, doc. dr. sc.

Komentorica:

Petra Rodik, doc. dr. sc.

Zagreb, veljača 2016.

Sadržaj

I.	UVOD	2
	O fleksibilizaciji tržišta rada	2
	Hrvatski kontekst.....	4
	Posljedice prekarnog rada	5
	Pristup ovog rada.....	6
II.	TEORIJSKA POZADINA	8
	Sociologija emocija – novi početak i predmet istraživanja.....	8
	Sociologija emocija i svijet rada	11
	Emocije izazvane prekarnim radom	12
	Turner o društvenoj strukturi i emocijama	14
III.	ISTRAŽIVANJE	17
	Istraživačka pitanja.....	17
	Odabir istraživačke metode	18
	Uzorak	21
	Nalazi	23
	Anksioznost.....	23
	Emocije vezane uz percepciju budućnosti	25
	Posljedice kratkotrajnosti radnog odnosa.....	28
	Sram	30
	Resantiman	32
	Ostale emocije	35
	Provjera pretpostavki o distalnoj atribuciji uzroka negativnih emocija.....	38
	Dodatna zapažanja.....	40
	Rasprava	49
IV.	ZAKLJUČAK	53

I. UVOD

O fleksibilizaciji tržišta rada

Fleksibilizacija tržišta rada proces je koji se u svjetskoj ekonomiji odvija od sredine 1970-ih. Vrijeme je to makroekonomskih promjena, kao što su prvenstveno naftne krize, koje su intenzivirale ekonomsku kompeticiju na globalnoj razini. S tim povezan razvoj globalizacije stvara nove načine korištenja uznapredovale tehnologije koja istovremeno prisiljava i omogućuje održavanje kompetitivnosti ekonomskih aktera (Kalleberg, 2009), uglavnom kroz premještanje proizvodnih pogona na teritorije povoljnijih uvjeta proizvodnje (Standing, 2011), naročito jeftinije radne snage.

Politički program koji podržava logiku ovih ekonomskih promjena poznat je kao neoliberalni model, a u 1980-ima su se njime vodili američki predsjednik Ronald Reagan i britanska premijerka Margaret Thatcher (Standing, 2011). Kasnije se ova, kako piše Kalleberg, neoliberalna revolucija proširila svijetom naglašavajući važnost tržišta, privatizacije i povlačenja državne intervencije iz ekonomskih odnosa, što je dovelo do značajnih izmjena u odnosima između poslodavaca i njihovih radnika (Kalleberg, 2009).

Naime, poslodavci su od zaposlenika počeli očekivati veću fleksibilnost. Radi se o tome da brze tehnološke inovacije i rastuća nesigurnost tržišta zahtijevaju promptne odgovore tvrtki na novonastale prilike koje se konstantno izmjenjuju. Kako bi pod tim uvjetima opstale i održale konkurentnost, tvrtke trebaju ostvariti fleksibilnu organizaciju rada koja za posljedicu ima sve više asimetričan odnos između poslodavaca i zaposlenika: dok prvi imaju mogućnost prekinuti odnos u bilo kojem trenutku, potonjima ne preostaje drugo nego prihvatiti tu odluku (Buchholz et al, 2011).

Takav, fleksibilizirani rad naziva se prekarnim, a Kalleberg ga definira kao „zaposlenje koje je nesigurno, nepredvidljivo i rizično iz točke gledišta radnika“ (2009:2). Za Standinga prekarni rad ima nešto šire značenje, pa tako uključuje gubitak zaposlenja ili strah od otkaza, nedostatak alternativnih opcija na tržištu rada te nedovoljno prilika za održavanje postojećih ili usvajanje novih vještina (Standing,

2011). Treba napomenuti da prekarni rad nije karakteristika isključivo modernih društava i da postoji otkad je tržišta rada, ali od 1970-ih se širi do te mjere da izaziva pažnju društvenih znanstvenika zbog brojnih posljedica koje ima za pojedinca, društvo, pa i politički sustav (Kalleberg, 2009).

U nastojanju da se zadovolje spomenuti zahtjevi globaliziranog tržišta a istodobno očuva sigurnost i boljitak radne snage, Europska komisija je sredinom 2000-ih započela s ulaganjem napora u promicanju socijalne politike poznate kao „flexicurity”¹. Ključni principi i dosadašnja iskustva zemalja članica obrazloženi su u priopćenju „Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security“ izdanom 2007. *Flexicurity* se sastoji od četiri komponente: fleksibilni i pouzdani ugovori, cjeloživotno učenje, aktivne mjere zapošljavanja i učinkovit sustav socijalne sigurnosti. Esencija ovog modela je dakle, kao što i sam naziv kaže, kompenziranje fleksibiliziranosti radnika adekvatnom socijalnom zaštitom i ulaganjima u njihov ljudski kapital. Kao najuspješniji primjer ovakve razmjene između fleksibilnosti i sigurnosti uglavnom se navodi Danska, ali Europska unija očekuje implementaciju *flexicurity* politike i u drugim zemljama članicama (Obadić, 2009), iako one možda ne raspolažu jednako efikasnim poreznim sustavom koji bi povećao socijalne naknade, ili nisu razvile socijalni dijalog do razine karakteristične za nordijske zemlje.

Unatoč očitom slabljenju utjecaja i moći nacionalnih vlada u sferi ekonomije, što se odvija od kraja 1960-ih godina, kada se ravnoteža kapitala i interesa radništva i socijalnih prava uspostavljena nakon Drugog svjetskog rata postupno počinje narušavati u korist kapitala, pojedine nacije-države, smatraju neki autori, još imaju kakvu-takvu ulogu u filtriranju i/ili ublažavanju posljedica globalizacije na nacionalna tržišta rada (Spilerman, 2009). One su zadržale važnost i moć odlučivanja, što je vidljivo i u različitim načinima na koje prilaze problemu zapošljavanja (Buchholz et al, 2011) ili, na europskoj razini, u primjeni *flexicurity* modela koji je definiran toliko općenito da mnogo toga ostavlja nacionalnoj debati. Zbog toga je u nekim europskim državama implementacija ove strategije stabilna i ima podršku suprotstavljenih političkih aktera (barem što se tiče krajnjeg cilja), a u drugima burna i prijemna (Barbier, 2007).

¹ Riječ je kovanica nastala spajanjem engleskih naziva za fleksibilnost (*flexibility*) i sigurnost (*security*). U hrvatskim tekstovima moguće je naići na prijevod „fleksigurnost“.

Hrvatski kontekst

Da je i hrvatsko tržište rada fleksibilizirano pokazuju rezultati Ankete o radnoj snazi koju Državni zavod za statistiku provodi svake godine. Dok je 1997. udio ugovora na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih bio 9.9%, 2006. se popeo do 12.9%, a prema podacima za 2013. godinu iznosi 13% (Državni zavod za statistiku, 2015). Za usporedbu, i u prilog tezi o nacionalnim razlikama, u drugim zemljama članicama EU postotak privremeno zaposlenih u 2013. varira od 1.5% u Rumunjskoj do 26.8% u Poljskoj. Hrvatska je tako blizu europskog prosjeka koji iznosi 13.8% (Eurostat, 2015).

Analizirajući uvjete rada privremeno zaposlenih u Hrvatskoj, Matković se osvrće i na promjene unutar spomenute 4 dimenzije *flexicurity* modela. Što se tiče deregulacije radnog zakonodavstva, evidentno je da je do izmjena došlo, ali su one u usporedbi s drugim europskim, a naročito tranzicijskim zemljama, bile spore i slabe. Broj odraslih koji sudjeluju u nekom obliku obrazovanja ili izobrazbe uporno je nizak i od 2000. naovamo ne prelazi 2%, dok se prosjek EU kreće oko 9.5%. Participacija je porasla kad je riječ o obuhvatu nezaposlenih aktivnim mjerama zapošljavanja (s 2% u periodu 1997.-2000. na 4.8% za period 2004.-2008.), no izdvajanja države za ovaj tip intervencije u tržište rada ne prelaze 1‰ BDP-a, što je pet puta manje od prosjeka EU. Ni u sektoru socijalne zaštite nije došlo do većih promjena koje bi unaprijedile položaj privremeno zaposlenih, ali su donekle olabavljeni kriteriji za dodjelu naknade za nezaposlene. Ipak, to što je privremeno zaposlenima naknada postala dostupnija dovelo je do njenog smanjenja (Matković, 2013), što samo podsjeća na to koliko je Hrvatska daleko od toga da izdašnim naknadama adekvatno nadoknadi gubitak sigurnosti zaposlenja.

Valja istaknuti i to da postojeći podaci o vrsti sklopljenih ugovora i zadovoljstvu zaposlenjem upućuju na zaključak da je hrvatsko tržište rada sve više polarizirano. Unatoč malim zakonskim izmjenama koje su ponešto doprinijele konvergenciji, jaz se povećava pa tako privremeno zaposleni još uvijek imaju niže plaće, manje šanse za doprinose i za naknade te veću motivaciju da napuste radno mjesto (Matković, 2013). Galić i Šverko koji prate kvalitetu radnog procesa u Hrvatskoj od 1993. godine primjećuju da se ona od tada povećala – iako su pomaci bili slabašni, pa je još na niskoj razini – i to za radnike svake od triju obrazovnih skupina (NKV i KV, SSS, VŠS i

VSS). Ipak, razlike među skupinama su značajne u gotovo svakoj od devet dimenzija kvalitete rada, pa tako i u percipiranoj sigurnosti posla, koja je kod visokoobrazovanih porasla nešto više nego među onima sa slabijim obrazovanjem (Šverko i Galić, 2009). Zanimljiv pogled na polarizaciju ima Hodžić koji je vidi u nestajanju „srednjih“ kadrova. Radna snaga u Hrvatskoj sve se jasnije razdvaja na zaposlene u visoko kvalificiranim stručnim zanimanjima i na one koji obavljaju manualne ili nemanualne poslove koji ne traže nikakva posebna znanja ili vještine (Hodžić, 2005).

Kao što je slučaj i s drugim posttranzicijskim zemljama, u Hrvatskoj je još uvijek rasprostranjena neformalna ekonomija, pa onda i tzv. rad „na crno“. Iako se o njenim razmjerima iz očitih razloga može samo nagađati, pretpostavka je da joj se obujam smanjio od prve polovice 1990ih, kada je, smatra se, zbog visoke nezaposlenosti, opće nesigurnosti u ratnim uvjetima, neadekvatnog zakonskog okvira i njegovog neprimjenjivanja obuhvaćao i do 25% ukupnog bruto domaćeg proizvoda (Matković, 2013, prema Ott, 2002). No, rad u neformalnoj ekonomiji je i danas česta pojava i predstavlja najfleksibilniji oblik radnog odnosa (Crnković Pozaić, 2007).

Posljedice prekarnog rada

Nekad se o prekarnom radu ili, češće, atipičnom zaposlenju govori kao o obliku rada koji olakšava marginaliziranim skupinama na tržištu rada (kao što su žene ili etničke manjine) da pronađu zaposlenje (Nollen, 1996) ili kao o „mostu“ prema stalnom zaposlenju za one bez radnog iskustva (Matković, 2013). Ipak, čini se da u nalazima brojnih društvenih istraživanja pretežu negativne posljedice ovakvog tipa zaposlenja.

Tako Kalleberg piše o porastu ekonomske nestabilnosti: prihodi od rada postaju sve nesigurniji zbog čega se radnici sve češće zadužuju, glavninu prihoda troše na temeljne potrebe, a u zemljama u kojima postoji institucija osobnog stečaja raste broj onih koji za njega apliciraju. Osim toga, prekarim radnicima teže je planirati i donositi odluke o budućnosti i zasnivanju obitelji, zbog stresa pati im zdravlje, a uslijed smanjenog društvenog angažmana gube povjerenje u druge članove zajednice (Kalleberg, 2009). Iako privremeno zaposlenje može biti „ulaznica“ za tržište rada, riječ je pretežito o niskokvalificiranim poslovima koji ne nude mogućnost usvajanja novih

vještina koje bi povećale konkurentnost pojedinca (Nollen, 1996). Prekarni rad povezuje se s opadanjem općeg dobrostanja pojedinca (Green, 2009), negativnim učinkom na zdravlje (Gash et al., 2007) te s nešto većim rizikom socijalne isključenosti (Gundert i Hohendanner, 2014).

Jedna od istaknutih i u društvenim znanostima često istraživanih pojava vezanih uz prekarni rad je i njegova nejednaka distribucija u društvu, poznatija kao „dualizacija“ tržišta rada. Iako je očito da živimo u vremenu opće fleksibilizacije rada, jasno je također da joj nisu jednako izložene sve grupe u društvu. Zbog toga se govori uglavnom o rastućem jazu između zaštićene jezgre radnika i nesigurne periferije (Pribanić, 2004) ili, za Standinga, salarijata i prekarijata (2011). I dok su sredovječni muškarci dobna skupina koja je još relativno dobro zaštićena, ugroženijima se obično smatraju žene, stariji radnici, etničke manjine i imigranti te posebno mladi, koje Buchholz naziva „gubitnicima globalizacije“ (Buchholz, 2009, Kalleberg, 2009, Standing, 2011).

Pristup ovog rada

Cilj ovog rada je kvalitativnim pristupom prikupiti znanja i analizirati iskaze prekarnih radnika i radnica o onom dijelu njihovog emocionalnog života koji se tiče zaposlenja i dosadašnjih iskustava na tržištu rada u Hrvatskoj. Pristup predmetu proučavanja u teorijskom smislu temeljit će se na sociologiji emocija Jonathana Turnera te na zapažanjima autora koji su pisali o prekarnom radu općenito. S obzirom na to da je riječ o prilično neistraženom fenomenu o kojem se dosad uglavnom teoretiziralo, kao metoda prikupljanja podataka odabran je polustrukturirani intervju s prepostavkom da je to najpogodniji način da se postojeće pretpostavke potvrde, ali i obogate novim opservacijama. Osim toga, očekuje se da će polustrukturirani intervju zbog svoje otvorene forme olakšati razgovor o delikatnoj temi kao što su emocije.

Kao što je prethodno spomenuto, kvaliteta radnog života i zadovoljstvo njime sustavno su praćeni (Maslić Seršić i dr., 2005; Galić i Plećaš, 2012), ali bez uzimanja u obzir specifičnosti prekarnog rada, to jest bez izdvajanja nestabilno zaposlenih kao skupine koja zasluhuje biti posebno kategorizirana. Zapravo, čini se da sociološki aspekti ovog fenomena nisu dobili dovoljno pažnje u hrvatskoj društvenoj znanosti

općenito. Recentne izmjene Zakona o radu ukazuju na to da je fenomen fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj itekako aktualan, tako da istraživanja koja se bave njenim odjecima u životima pojedinaca mogu doprinijeti proučavanju društvenih posljedica ovog procesa. Osim toga, bolje poznavanje emocija ili, točnije, onoga što nam nesigurno zaposleni o njima kažu, može olakšati razumijevanje ponašanja nesigurno zaposlenih (Clark, 2003).

II. TEORIJSKA POZADINA

Sociologija emocija – novi početak i predmet istraživanja

Proučavanje emocija se kao zasebna poddisciplina unutar sociologije pojavilo 1970-ih godina kada se zasnivaju sekcije u većim sociološkim društvima, javljaju prvi zbornici i počinju citirati sociolozi koji se bave emocijama. No, autori se mahom slažu da su o emocijama pisali još sociološki klasici te o vremenu od 1930-ih do ponovne pojave pišu kao o svojevrsnom periodu latencije (Berezin, 2005; Kemper, 1990; Williams i Bendelow, 2002; Scherke, 2015). Baveći se tzv. civilizacijskim procesima klasični su autori analizirali ljudsko ponašanje ne izuzimajući iz njega emocije. Tako je primjerice za Webera afektivno djelovanje jedno od osnovnih tipova društvenog djelovanja. Simmel je pisao o važnosti emocionalnih reakcija za društvene interakcije, a Durkheim o ulozi koju kolektivne emocije imaju u izgradnji društvene solidarnosti.

Ipak, interes za emocije u društvenom kontekstu naglo zamire tridesetih godina, a suvremeni autori pokušavaju na različite načine objasniti ovaj diskontinuitet. Prema Kemperu, u to vrijeme u znanosti počinje dominirati ideja racionalnog čovjeka i jednostavniji zakoni koji mogu lakše objasniti njegovo djelovanje. Ključna je bila promjena u cjelokupnom duhu vremena koju su donijele 1960e: logika i racionalnost su izvrgnute kritici, a naglašena je važnost *sepstva* i ekspresivnosti, pa se otvara prostor i za emocije (Kemper, 1990). Da racionalnost nije svemoćna pokazali su prvenstveno novi društveni pokreti (Scherke, 2015), ali i društveni problemi poput ovisnosti ili etničkog čišćenja (Berezin, 2005) koji nisu mogli biti objašnjeni teorijom racionalnog izbora i stoga najavljuju kraj, kako je Barbalet zove, „kognitivne faze“ (Scherke, 2015). Williams i Bendelow u uvodu svog zbornika objašnjavaju ovaj odmak od emocija posljedicom zapadnjačkog podcjenjivanja svega što se smatra iracionalnim, privatnim i unutarnjim. Tek s postmodernizmom, smatraju, javlja se želja da se preispita veza između emocija i razuma te da se ove dvije sfere ljudskog prikažu kao komplementarne, a ne međusobno isključive (Williams i Bendelow, 2002).

Zahvaljujući spoznajama iz antropologije i psihologije jasno je da su emocije biološka i univerzalna pojava, to jest da ljudi različitih kultura imaju isti potencijal za emocije. Ono po čemu se razlikuju jest ekspresija ili načini na koje ih izražavaju. Slijedeći Berezin, moglo bi se reći da između emocije i djelovanja interveniraju kultura i kognicija. Upravo ova faza predmet je proučavanja društvenih znanosti jer one mogu definirati korake i mehanizme koji vode od emocije k akciji (Berezin, 2009).

Turner i Stets donose prikaz pet osnovnih socioloških pristupa ljudskim emocijama. *Dramaturške teorije* bave se time kako pojedinci manipuliraju svojim emocionalnim ekspresijama bilo zbog nametnutih kulturalnih pravila ili zbog želje da povećaju vlastite resurse. Naravno, za očekivati je da se mehanizam manipulacije aktivira u situacijama u kojima pojedinac ne osjeća ono što je od njega ili nje očekivano. Neki od autora koji su pisali u svjetlu dramaturškog pristupa su Hochschild, Rosenberg i Thoits.

Polazište *simboličkog interakcionizma* je da se pozitivne emocije javljaju kada je *sebstvo* potvrđeno od drugih, a negativne onda kada nije, te da pojedinac uvijek teži tome da minimizira potonje promjenom ponašanja, utjecanjem na druge ili napuštanjem situacije. Neke varijante simboličkog interakcionizma prepoznaju da individuum posjeduje više identiteta koji su hijerarhizirani: kada je jedan od identiteta verificiran i osoba osjeća pozitivne emocije, on se pomiče naviše na ljestvici „istaknutosti“, pa ga pojedinac i češće prezentira. Logično, za nepotvrđene identitete i negativne emocije vrijedi suprotno. Na ovaj pravac u svojim su se radovima oslanjali Burke, McCall i Simmons, Scheff, Stryker i sam Turner.

Teorije koje u temeljima društvenih makrostrukture vide *interakcijske rituale* bave se emocijama kao njihovom posljedicom. Collins tako smatra da zahvaljujući fizičkoj suprisutnosti, upotrebi simbola te zajedničkom raspoloženju i fokusu karakterističnima za rituale, ljudi imaju sposobnost oblikovanja emocija koje ponavljanjem istih tih rituala postaju trajne. Štoviše, ovakvi interakcijski rituali tvore temelje društvenih makrostrukture. Summers-Effler donekle je proširila Collinsov pristup pretpostavkom da pojedinac uhvaćen u nekom interakcijskom ritualu može osjećati i negativne, a ne samo pozitivne emocije. U tom slučaju neće težiti tome da uveća svoju pozitivnu emocionalnu energiju, nego da reducira negativnu.

Za teoretičare *moći i statusa*, emocija je rezultat povećanja ili gubitka moći, odnosno ostvarenih ili iznevjerenih očekivanja vezanih uz njeno prisvajanje. Ovaj pristup u okviru sociologije emocije razvili su Kemper i Thamm. Dok prvi od dvojice u svojim teorijskim promišljanjima detaljno obrazlaže dinamiku odnosa između moći i statusa, potonji ih koristi kako bi izradio instrument za predviđanje emocionalnih reakcija na temelju, dakle, moći i statusa te (ne)ispunjenih očekivanja. Glavnina ovog područja usmjerena je na mikro razinu, tj. na pojedinca i manje grupe i zajednice. Izuzetak je Barbalet koji smatra da razlike u moći među većim društvenim grupama koje su interpretirane kao nepravedne može rezultirati resantimanom, a u krajnjoj liniji i nasilnim ponašanjem. O Barbaletovim uvidima bit će riječi u daljnjem tekstu.

U okviru *teorije razmjene* pretpostavlja se da emocionalna reakcija ovisi o ishodu razmjene pa se tako pozitivne emocije u osnovi javljaju onda kada se razmjenu doživljava poštenom ili kada pojedinac dobije više nego što uloži. Ipak, postoji nekoliko faktora koji ovu generalnu pretpostavku čine nešto kompleksnijom, a to su tip razmjene, vrsta društvene strukture u koju je razmjena usađena, relativna moć uključenih aktera, njihova očekivanja, dominantne norme pravednosti i procesi atribuiranja ishoda razmjene. Naime, svi ovi aspekti itekako utječu na emocije koje razmjena izaziva kod uključenih strana (Turner i Stets, 2006).

Pregled Theodorea Kempera nešto je drugačiji i prikazuje sociologiju emocija kroz nekoliko opreka. Karakterizira je tako mikro i makro perspektiva, kvalitativna i kvantitativna istraživanja te pozitivistički i anti-pozitivistički pristup. Primjerice Kemper, inače zagovaratelj pozitivizma, gleda na emocije kao na posljedice djelovanja društvene strukture, dok antipozitivistički autori, poput Denzina, smatraju da emocije zaslužuju status nezavisne varijable ili fenomena po sebi. Zbog toga je prvi pristup skloniji objašnjavanju, a potonji analizi upravljanja emocijama kao što je slučaj kod Hochschild, Thoits, Gordona ili Clark. Sociološko istraživanje emocija može još uključiti ili isključiti političku ekonomiju, rodnu dimenziju, a kao na krajnji cilj orijentirati se na prikupljanje zapažanja (deskripciju) ili predviđanje emocija (predikciju). (Kemper, 1990)

Jedna od Kemperovih opreka isticana je i u tekstovima drugih autora kao problem specifičan za ovu poddisciplinu, a radi se o napetosti između biologijskog i konstruktivističkog pristupa emocijama. Neupitno je da je fiziološka reakcija njihov

sastavni dio, pa se neslaganje javlja u pogledu toga koliko je ona zapravo važna za sociologiju emocija. Često se sociolozima upućuje prigovor da je ignoriraju pre naglašavajući činjenicu da su emocije društveno konstruirane (Berezin, 2009; Kemper, 1990; Scherke, 2015; Williams i Bendelow, 2002).

Sociologija emocija, čini se, ima i drugih slabih točaka. Na primjer, često je zanemarena činjenica da zbog represije i obrambenih mehanizama nismo svih emocija uvijek svjesni, a povezanost emocija i ponašanja neistražena. Turner i Stets dodaju još da je broj aspekata društvene strukture koji su prepoznati kao poticajni za emocionalni život mali, kao i broj dosad istraženih kulturno specifičnih emocija (2006).

Sociologija emocija i svijet rada

Istraživanje emocija koje se javljaju u radnim okruženjima započinje s A. Hochschild i njenom knjigom *The Managed Heart* (1983) u kojoj se bavi tzv. kulturalnim normama koje upravljaju našim iskustvom i izražavanjem emocija tako što nam sugeriraju što, koliko dugo i kojim intenzitetom bismo trebali osjećati (*feeling rules*). Želeći zadovoljiti ove norme, ljudi upravljaju svojim ekspresijama (*surface acting*) ili osjećajima i mislima kako bi promijenili svoje emocionalno stanje iz temelja (*deep acting*). Kada je upravljanje emocijama sastavni dio posla koji obavljaju, kao što je to slučaj sa stjuardesama Delta Airforcea koje je Hochschild intervjuirala, onda se to naziva emocionalnim radom (Lively, 2006). Važnost njene studije je u tome što jasno pokazuje da je i nešto toliko nematerijalno, intimno i unutarnje poput emocija, podložno komodifikaciji.

Gotovo sva kasnija istraživanja iz ovog područja nastoje potvrditi ili odbaciti Hochschildine nalaze i tako, ponavljanjem sličnih pretpostavki u različitim kontekstima i na pripadnicima različitih društvenih grupa, doprinose njihovoj generalizaciji ili je pak umanjuju. Na primjer, troškovi emocionalnog rada koje je predviđala – neautentičnost, ciničan stav prema poslu i sindrom izgaranja (*burnout*) – uglavnom su nepotvrđeni (Lively, 2006).

Sociološko istraživanje emocija u kontekstu tržišta rada s Hochschild počinje ali i, kako se čini, završava. Studije koje su uslijedile napravile su odmak u metodološkom

pogledu, no ne i tematskom jer se bave emocionalnim radom ili usvajanjem „pravila osjećanja“. Budući da je cilj ovog rada istražiti emocionalni život nesigurno zaposlenih s obzirom na njihov položaj na tržištu rada, a ne je li i u kolikoj mjeri upravljanje emocijama prisutno u konkretnom poslu koji obavljaju, neka druga teorijska promišljanja možda će bolje poslužiti kao polazište.

Emocije izazvane prekarnim radom

Autori koji su se dosad teorijski bavili prekarnim radom nerijetko se dotaknu emocionalnih posljedica takvog zaposlenja na one koji su njime zahvaćeni. Zanimljivo je da nemaju pretjeranu potrebu svoj odabir komentara poduprijeti referencama, vjerojatno zato jer se nesigurnost *a priori* povezuje uz nešto što nije u skladu s temeljnim ljudskim potrebama². Tako Sennett, primjerice, tvrdi da je „prirodno“ da fleksibilnost stvara anksioznost (2000), a Standing da je ljudsko društvo izgrađeno na stabilnim identitetima i sferama sigurnosti a ne na stalnoj promjeni (2011). Iako su njihovi osvrti na emocije uglavnom samo dio tematski širih diskusija, dovoljno su konzistentni da se čini opravdanim empirijski istražiti njihovo postojanje, pa će stoga emocijama objašnjenima u nastavku biti posvećena posebna pažnja u intervjuima.

U svojoj knjizi o prekarijatu Standing izdvaja jedno poglavlje – naslovljeno „Ljutnja, anomija, anksioznost i alijenacija“ – ne bi li dočarao kako se prekarni radnici i radnice osjećaju. Pod ljutnjom misli na frustraciju zbog nemogućnosti ostvarenja smislenog života i zbog relativne deprivacije, osjećaja koji proizlazi iz usporedbe vlastitih neredovitih i niskih primanja i nekih u društvu (još uvijek) visoko postavljenih kriterija uspjeha. Ljutnju intenziviraju neki usputni okidači, poput „kulta pozitivnog mišljenja“ kojim se nesigurno zaposlenima sugerira da ostanu pozitivni i ne žale se kako bi zadržali ili dobili posao, prezentirajući pritom problem kao stvar individualne odgovornosti. Prekarno zaposleni su anksiozni jer se konstantno boje otkaza koji bi se mogao dogoditi i zbog manje greške ili loše sreće. Budući da često rade poslove za koje su prekvalificirani ili im ne pružaju osjećaj identiteta, nemaju samopouzdanje ili ponos

² Ipak, ova pretpostavka nije bez osnove. U poznatoj Maslowljevoj hijerarhiji potreba sigurnost je na drugom mjestu – odmah iza fizioloških potreba, a od sociologa bi se možda moglo istaknuti Giddensa i njegova promišljanja o važnosti ontološke sigurnosti ili osjećaju kontinuiteta i reda u intimnom životu i percepciji pojedinca (1991).

koji bi proizlazili iz rada, nego prije osjećaju sram. Često nemaju ni povjerenja prema poslodavcima ili solidarnosti za kolege i kolegice jer je povjerenje nešto što zahtijeva vrijeme, a osnovna karakteristika prekarnih poslova je njihova kratkotrajnost. Standing upozorava i da potonje otvara prostor neprofesionalizmu i oportunističkom ponašanju na radnom mjestu (2011).

Za Sennetta, kratkotrajni i površni radni odnosi dio su šire društvene pojave – dominacije kratkoročnosti (*short-termism*), kojoj je temeljni uzrok tzv. „nestrpljivi kapital“ ili želja za brzim povratom uloženog. Sennett pokazuje kako takav kapitalizam mijenja ljude, to jest njihove vrijednosti, želje i odnose s drugima. Radi se o tome da suvremeno društvo, pa onda i tržište rada, vidi rutinu kao nešto što umrtvljuje, pasivizira i škodi inovativnosti, a fleksibilizaciju kao silu suprotnog smjera koja energizira i potiče osmišljavanje kreativnih rješenja. No, zaboravlja se da rutina smiruje i osobu ispunjava ponosom i samopouzdanjem koje proizlazi iz toga što neki produkt svog rada poznaje vrlo detaljno ili pak suvereno barata svojim radnim zadacima. S druge strane, fleksibilizacija radnog odnosa ima za posljedicu mnoge negativne pojave. Kao i Standing, Sennett piše o nestajanju lojalnosti i povjerenja zbog fragmentiranosti i kratkoročnosti radnih odnosa. Potonje je uzrok i eroziji solidarnosti: budući da rade na kontingentnoj bazi i sve češće u okviru projekata koji brzo nastaju i nestaju, ljudi gube osjećaj da pripadaju radnom kolektivu. Njihovi radni identiteti su toliko slabi da radna mjesta često ne traže gotovo nikakve vještine (Sennett navodi primjer „pekara“ koji ne znaju ispeći kruh, nego pritišću gumb na automatiziranoj krušnoj peći). Ovo je izvor alijenacije, ljutnje, a za neke i indiferentnosti. Veliki utjecaj na emocionalni život ima i širenje socijalnog rizika koji se povećava te postaje normalan, uobičajen i svakodnevnan, a ljude čini konstantno ranjivima (Sennett, 2000).

Neki drugi autori možda nisu dovoljno opsežno ili direktno raspravljali o emocijama izazvanima nesigurnim zaposlenjem, ali se bave pitanjima koja bi se mogla primijeniti na ovo područje istraživanja.

Negativne psihološke posljedice nezaposlenosti opće su mjesto, no Clark ovu korelaciju čini nešto složenijom unoseći kao novi faktor relevantnog drugog, tj. referentnu grupu s kojom se pojedinac uspoređuje, a koja se može odnositi na stanovnike regije, članove kućanstva i partnere ili partnerice. Koristeći rezultate psihološkog upitnika iz sedmogodišnjeg panel istraživanja British Household Panel

Survey, Clark nalazi da je dobrostanje (ne)zaposlenih povezano s (ne)zaposlenošću pripadnika referentne grupe. Točnije, porast nezaposlenosti kod onih s kojima se pojedinac uspoređuje negativno utječe na dobrostanje zaposlenih, ali pozitivno na dobrostanje nezaposlenih (2003). Iako se ne bavi privremeno i povremeno zaposlenima, Clark jasno pokazuje da dobrostanje ne ovisi samo o vlastitom radnom statusu, nego i o radnom statusu drugih u okolini. Na temelju ovog nalaza bi se mogle formulirati pretpostavke o dobrostanju prekarno zaposlenih. Naime, moguće je da su negativne emocije o kojima pišu Standing i Sennett ublažene rastućom fleksibilizacijom tržišta rada ili, ovisno o situaciji, visokom stopom nezaposlenosti.

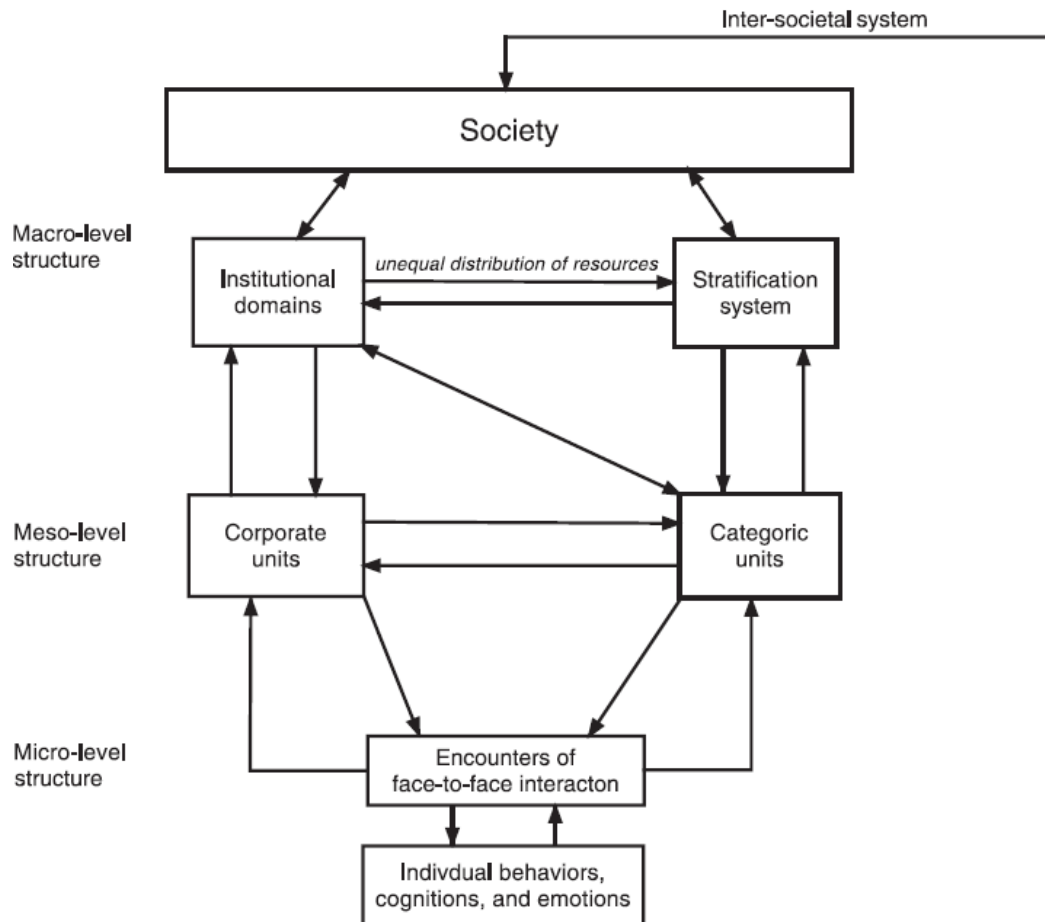
Zanimljiv uvid u širenje predrasuda prema korisnicima socijalnih davanja u Britaniji donose Hogget et al. Njihovo je zapažanje da konzervativna vlada koristi resantiman koji u društvu postoji prema takvim članovima društva kako bi lakše provela svoju sve kondicionalniju socijalnu politiku (2013). Pritom koncept resantimana preuzimaju od Barbaleta, političkog sociologa za kojega je to osjećaj koji se javlja među članovima društvene grupe kada neku drugu grupu ili aktera vide kao prepreku u korištenju prilika i resursa koji bi im inače bili dostupni (1992). Ponovno, ni ovi autori se ne bave konkretno nesigurno zaposlenima, ali resantiman koriste na način koji bi mogao biti primjenjiv i na prekarijat. Točnije, čini se plauzibilnim pretpostaviti da bi nestabilno zaposleni za svoj nezahvalan položaj mogli kriviti neku drugu grupu na tržištu rada ili u društvu.

Turner o društvenoj strukturi i emocijama

Jedan od istaknutijih makro teoretičara emocija je Jonathan Turner koji ih vidi kao vezivno tkivo društvene strukture, pa u njima vidi čak i potencijal za ispunjavanje mikro-makro jaza koji opterećuje sociologiju od njenih početaka. Njegovo viđenje društvene strukture podsjeća na ono na koje nailazimo kod funkcionalističkih teoretičara, a prvenstveno kod Parsonsa. Na makro razini nalaze se institucionalne domene (npr. ekonomija, politika, itd.), stratifikacijski sustavi, društva i sustavi društava, dok se mikro razina sastoji od fokusiranih i nefokusiranih susreta. Između je mezo razina koja obuhvaća korporacijske jedinice (grupe, organizacije, zajednice) i kategorije društvenih aktera (temeljene na karakteristikama ljudi). Očekivano, svaka

gornja sačinjena je od jedinica donje razine, a svaka donja razina kontrolirana je gornjom u koju je usađena (Slika 1).

Slika 1. Turnerov prikaz društvene strukture, iz: Turner (2008) *Emotions and Social Structure: Toward a General Sociological Theory*.



Svakoj od razina pripada i neka sila, a emocije su sila mikro razine. One su kao takve kontrolirane gornjim razinama na način da nadređene im strukture i prateća kultura određuju očekivanja ljudi i ujedno mjerila za evaluaciju njihove izvedbe. Primjerice, ukoliko su društveno definirana očekivanja zadovoljena a sankcije pozitivne, ljudi osjećaju pozitivne emocije. No, emocije isto tako mogu utjecati na strukture viših razina. Jedan od načina na koji se to događa jest mehanizam atribucije (Turner, 2008).

Radi se o tome da je svaka emocija koja je aktivirana u nekom susretu na mikro razini usmjerena na neki objekt, bila to neka druga osoba, kategorija ili korporacija, ili cijelo društvo. Slijedeći Lawlera i njegovu teoriju o proksimalnoj i distalnoj sklonosti

(*proximal and distal bias*), Turner objašnjava da će u slučaju negativnih emocija pojedinci imati potrebu uzrok pripisati objektu koji im je daleko, poželjno van razine lokalnih susreta, dok će uzrok onih pozitivnih biti skloni pripisati sebi ili drugim pojedincima s kojima interagiraju na mikro razini. To je zato jer je zadržavanje i akumuliranje tenzija u lokalnim susretima opterećujuće, pa je atribuiranje uzroka za negativne emocije prema van a zadržavanje uzroka pozitivnih na mikro razini način olakšavanja života u zajednici (Turner, 2008).

Pod pretpostavkom da zaista ovako funkcionira, posljedice mehanizma atribucije su vrlo opsežne. Njime se može objasniti zašto je mezo i makro strukturama teško održati legitimitet i povjerenje pojedinaca, te otkriva snagu emocija. Naime, ukoliko je pripisivanje uzroka negativnih emocija strukturama viših razina snažno i stabilno, emocije mogu osigurati energiju koja je potrebna za društvenu transformaciju (Turner, 2008).

Budući da su opća teorijska pretpostavka, Turnerova shema i premise o emocijama mogli bi se primijeniti pa i testirati u različitim područjima društvenih znanosti. Na primjer, moguće je da prekarni radnici i radnice uzrok negativnih emocija koje proizlaze iz njihovog nesigurnog zaposlenja pripisuju strukturama mezo i makro razine, npr. tvrtki u kojoj rade, tržištu rada ili državi. Ako su ovi atribucijski mehanizmi stabilni i ako je Turner u pravu, to bi moglo imati značajne posljedice po društvo u cijelosti.

III. ISTRAŽIVANJE

Istraživačka pitanja

Ovo istraživanje je deduktivne naravi, pa su tako istraživačka pitanja izvedena iz teorije prikazane u prethodnom poglavlju. Cilj im je istražiti koje od spomenutih emocija intervjuirani prekarni radnici i radnice potvrđuju te kome ili čemu pripisuju njihov uzrok. Naravno, u provođenju intervjua zadržat će se za kvalitativni pristup karakteristična otvorenost prema novim i teorijom neobuhvaćenim zapažanjima, zbog čega su i ova, polazna istraživačka pitanja prilično apstraktna i općenita (Hennink et al., 2011).

Istraživačka pitanja su sljedeća:

- S obzirom na nestabilnost i nisku kvalitetu prekarnih poslova koje obavljaju, osjećaju li prekarni radnici anksioznost ili ljutnju? (Sennett, 2000; Standing, 2011)
- Izaziva li ista ta nestabilnost i niska kvaliteta strah od budućnosti i kolika je prepreka u planiranju i donošenju odluka? (Sennett, 2000; Standing, 2011)
- Škodi li kratkotrajnost prekarnih poslova kvaliteti odnosa s poslodavcem i kolegama? Otežava li nesigurnost zaposlenja izgradnju lojalnosti i povjerenja (Sennett, 2000) ili možda olakšava oportunističko ponašanje na radnom mjestu (Standing, 2011)?
- Postoji li kod prekarnih radnika posramljenost izazvana niskom kvalitetom i društvenim statusom posla koji obavljaju? (Standing, 2011; Sennett, 2000)
- Osim nezaposlenosti, u hrvatskim medijima bilo je proteklih godina riječi i o opterećenjima koje na državni budžet vrši veliki broj zaposlenih u javnim i državnim službama. Takva su radna mjesta poznata kao vrlo sigurna, a dijelom ih karakterizira zapošljavanje po političkoj liniji ili zapošljavanje uz mimoilaženje kriterija struke. Ne čudi stoga da su se za njih ustalili neki pejorativni nazivi, poput izraza „biti na državnim jaslama“ ili imenica „uhljeb“ za osobu koja obavlja takav posao a dobila ga je na netransparentan način.

Ovdje je moguće zapitati se postoji li resantiman o kakvom pišu Barbalet (1992) ili Hoggett et al. (2013) koji bi bio usmjeren prema takvim radnicima?

- Ima li potvrde Turnerovog atribucijskog mehanizma, tj. jesu li prekarni radnici/e skloni uzrok svojih negativnih emocija pripisivati udaljenim entitetima na višim razinama društvene strukture, primjerice poslodavcu, institucijama tržišta rada ili državi? (Turner, 2008)

Odabir istraživačke metode

Metoda odabrana za prikupljanje podataka je polustrukturirani dubinski intervju, zato što je najpogodnija za istraživanje iskustava, osjećaja i emocija, dakle onih pojava koje se ne mogu lako opisati kratkim i/ili ponuđenim odgovorima. Osim toga, intervju omogućuje uspostavu atmosfere i odnosa koji olakšavaju ispitaniku ili ispitanici da se emocionalno otvore i dopuste pristup u neka intimna područja vlastitog životnog iskustva (Denscombe, 2007, Hennink et al., 2011).

Polustrukturirani intervju uključuje upitnik ili listu pitanja koja ima ulogu oslonca ili niti vodilje, a on je ovdje operacionalizacija istraživačkih pitanja iz prethodnog odjeljka. Bit je u tome da se ispitanika ili ispitanicu usmjeri, ali i dopusti da sami otvaraju neke nove teme, tj. da digresijama prošire osnovni tijek intervjuja (Denscombe, 2007). Ovo se postiže kratkim dodatnim potpitanjima (*probes*) koja mogu biti motivirajuća, primjerice riječi kojima se potiče digresija (npr. „Možete li mi reći još nešto o tome?“), ili tematska, kao što su neke tvrdnje iz literature koje nisu dio upitnika ali su vezane uz temu (Hennink et al., 2011).

Važno je napomenuti da će se pri provođenju intervjuja zadržati za kvalitativna istraživanja specifična fleksibilnost ili, kako to nazivaju Hennink et al., ciklički dizajn istraživačkog procesa. To bi značilo da će nova saznanja u svakom intervjuu poslužiti tome da se upitnik i potpitanja rafiniraju, tj. poslužiti će vraćanju prema početnom dizajnu istraživanja – odatle i izraz „ciklički“ – koji će se pritom revidirati (Hennink et al., 2011).

Upitnik je pregledan i provođenje istraživanja odobreno od strane Povjerenstva za etičnost istraživanja Odsjeka za sociologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu.

Svi će intervjui biti transkribirani i obrađeni tehnikom kvalitativne analize sadržaja u računalnom programu MAXQDA. Osnovna jedinica analize bit će svaki odjeljak koji se odnosi na neku emociju ili društvenog aktera/strukturu kojoj se atribuire uzročnost za danu emociju. Kako bi se jedinice analize transformirale u oblik podložan analizi, bit će kodirane, tj. svakoj od njih će se pridodati kôd koji označava neku emociju ili njen uzrok. Na ovaj se način opaženi, neobrađeni podaci u svom originalnom obliku povezuju s fenomenima koji su opisani u teoriji, a o kojima je bilo riječi u prethodnom poglavlju (Krippendorff, 2004).

Budući da se analiza sadržaja u ovom radu oslanja na neke kategorije, tj. na emocionalna stanja koja su u literaturi već prepoznata, moglo bi se reći da je odabrani pristup usmjerena analiza sadržaja (*directed content analysis*). Njen cilj je validirati i potom proširiti postojeći teorijski okvir (Hsieh i Shannon, 2005). S obzirom na to da polazi od prethodno identificiranih kategorija, usmjerena analiza sadržaja naziva se još i deduktivnom primjenom kategorija (Mayring, 2000).

Način na koji će se kodirati sadržaj transkribiranih intervjua opisan je u matrici kodova koja, po uzoru na Mayringovu shemu sadrži definiciju, primjer i pravila kodiranja za svaku pojedinu kategoriju (Tabela 1). Naravno, u duhu usmjerene analize sadržaja, uzet će se u obzir i izvijestit će se o ponavljajućim iskazima koji nisu predviđeni teorijskim okvirom, odnosno matricom.

Tabela 1. Matrica kodova

Kategorija	Definicija	Primjer	Pravilo kodiranja
anksioznost	osjećaj nemoći izazvan percipiranom budućom prijetnjom koju nije moguće kontrolirati	<i>“Bilo mi je napeto jer nisan znala oću li bar nakon 9 miseci dobivat s biroa. Jer je postojala mogućnost da firma, sve propadne” (6, 89)</i>	budući da je anksioznost kompleksna pojava, uzet će se u obzir različite emocije vezane uz neizvjesnost zaposlenja
frustracija zbog nemogućnosti planiranja	osjećaj ljutnje zbog skućenog prostora za planiranje koji pruža prekarni rad	<i>„Ja bi sad volila (...) jednostavno početi taj dio svog života u kojem nisan više student, u kojem radin normalno.“ (15, 90)</i>	analizirat će se ljutnja i druge emocije iskazane u razgovoru o planiranju i budućnosti
izostanak lojalnosti i povjerenja	nepostojanje odanosti i povjerenja u poslodavca i kolege/ice na radnom mjestu	<i>„Mislin da bi to ozbiljnije shvaćala da je moja struka u pitanju.“ (6, 60)</i>	kodirat će se iskazi nelojalnosti, nepovjerenja i oportunističkog ponašanja na radnom mjestu
sram	osjećaj srama prouzročen neuspjehom u ostvarivanju nekih očekivanja	<i>„Ali bude trenutaka kad se kao pomalo i sramiš. Al eto.“ (11, 15)</i>	u obzir će se uzeti svaki spomen osjećaja srama o kojem su ispitanici/e izvijestili
resantiman	ljutnja ili zamjeranje usmjereno prema pripadnicima neke društvene skupine	<i>„Prema toj osobi malo ljubomora, krivo mi je, nije pravedno. Ali ne valja bit ljubomorani.“ (14, 10)</i>	analizirat će se bilo kakav iskaz ljutnje ili zamjeranja usmjeren prema sigurno zaposlenima te zaposlenima u javnim ili državnim službama
atribuiranje uzroka emocija makro strukturama	pripisivanje uzročnosti vlastitih emocija strukturama makro razine	<i>„Pa država je tu najviše kriva.“ (7, 96)</i>	kodirat će se svaki odjeljak u kojem osoba vlastitu emociju smatra uzrokovanom djelovanjem makro društvenih struktura, npr. države ili institucija
atribuiranje uzroka emocija mezo strukturama	pripisivanje uzročnosti vlastitih emocija grupama i organizacijama mezo razine	<i>„Ali eto, ljudi [zapravo: poslodavci] su takvi, pa onda. Svako gleda u dvi godine sagrađiti kuću. Pohlepno sve postalo i čovik se navikne na to.“ (7, 97)</i>	kodirat će se svaki odjeljak u kojem osoba vlastitu emociju smatra uzrokovanom djelovanjem organizacija i društvenih grupa mezo razine, npr. nekih grupa na tržištu rada
atribuiranje uzroka emocija akterima na mikro razini	pripisivanje uzročnosti vlastitih emocija pojedincima	<i>„Konkretnu tu ženu koja je direktorica toga. Ne u državu, ne u ništa... Nego samo baš u nju.“ (6, 32)</i>	kodirat će se svaki odjeljak u kojem osoba vlastitu emociju smatra uzrokovanom djelovanjem neke osobe u vlastitoj okolini, npr. poslodavca/kinje ili kolege/ice

Slabe točke provođenja intervjua su, kao i inače, nemogućnost da rezultate generaliziramo na populaciju, društveno iskonstruirane inhibicije, ali i neke poteškoće specifične za ovu tematiku. Naime, emocije su pojave brzo hlapljive prirode i usko su vezane uz okidač, točnije uz situaciju, osobu ili pojavu koja ih pokreće. Osim toga, osoba zbog udešenosti ili obrambenih mehanizama nekih emocija uopće ne mora biti svjesna. Zato istraživačima nisu dostupne emocije, nego uglavnom sjećanja ili razmišljanja o njima. Zbog toga i zbog spomenutih eventualnih inhibicija, treba naglasiti još jednom da će predmet analize biti emocije o kojima ispitanici i ispitanice izvješćuju. Nemoguće je znati i raspravljati, barem ne sa sigurnošću, o onome što oni doista osjećaju.

Uzorak

Populacija koja je u fokusu ovog istraživanja su prekarni radnici i radnice ili, kako je obrazloženo u uvodnom dijelu, oni koji rade povremeno ili na određeno vrijeme i svoj posao vide kao nesiguran, nepredvidljiv i rizičan (Kalleberg, 2009:2), te oni koji se s njim ne identificiraju, ne smatraju da im donosi mogućnost napretka ili konstantno strahuju da će ga izgubiti (Standing, 2011).

U regrutiranju ispitanika i ispitanica koji odgovaraju ovom opisu pomogla je nevladina organizacija Udruga nezaposlenih Split koja je za potrebe istraživanja priredila popis učlanjenih. Udruga je kontaktirana s pretpostavkom da će njeni članovi i članice biti osobe koje su imale iskustva s nesigurnošću na tržištu rada te su, budući da su svojim angažmanom pokazali proaktivan stav, voljni sudjelovati u istraživanju o ovoj temi. Moglo bi se stoga reći da je za regrutiranje ispitanika i ispitanica korištena tzv. *gatekeeper* metoda, a da je uzorak prigodni. U sljedećoj fazi uzorkovalo se metodom „snježne grude“, što bi značilo da su sami ispitanici/e preporučili sljedećeg/u informanta/icu (Hennink et al., 2011).

Nedostatak ovog uzorka jest taj što je sastavljen isključivo od ispitanika/ca koji žive i rade u Splitu, a tema ovog rada su emocije prekarnih radnika u cijeloj Hrvatskoj. Budući da reprezentativnost inače nije karakteristika uzoraka u kvalitativnom istraživanju, ova činjenica ne osporava nužno cijelo istraživanje, ali treba držati na umu

da u hrvatskom društvu postoje regionalne razlike koje bi mogle utjecati na rezultate. Na primjer, moguće je da se po regijama razlikuje vrednovanje obitelji i rada ili rasprostranjenost te, posljedično, prihvatljivost netransparentnog zapošljavanja.

U tabeli su prikazani osnovni podaci o ispitanicima/ama te datum provođenja intervjua (Tabela 2).

Tabela 2. Osnovni podaci o ispitanicima/ama

RB	datum	spol	dob	vrsta radnog ugovora	stečeni obrazovni status	zanimanje
1	09/04/14	Ž	49	bez ugovora	VSS, Učiteljski fakultet	knjigovođa
2	11/04/14	M	56	određeno (6mj)	VSS, Pravni fakultet	dostavljač letaka
3	11/04/14	Ž	57	određeno (1mj)	SSS, Gimnazija, opće usmjerenje	čistačica
4	15/04/14	M	30	pripravnički staž	VSS, Pravni fakultet	pripravnik
5	15/04/14	Ž	26	stručno osposobljavanje	BACC., Fakultet elektrotehnike	informatičarka
6	04/05/14	Ž	26	određeno (6mj)	VSS, Filozofski fakultet	agentica u pozivnom centru
7	05/05/14	M	26	određeno (sezona)	SSS, Gimnazija, opće usmjerenje	vozač
8	11/05/14	Ž	27	određeno (12mj)	VSS, Strojarski fakultet	administratorica
9	13/06/14	M	34	određeno (3mj)	SSS, Srednja pomorska škola	mornar
10	26/06/14	Ž	40	određeno (sezona)	SSS, Poljoprivredna škola	prodavačica
11	06/09/14	Ž	35	bez ugovora (sezona)	VSS, Pravni fakultet	čistačica, pomoćna slastičarka
12	06/11/14	M	19	stručno osposobljavanje	SSS, Obrtnička škola, smjer: frizer	frizer
13	08/11/14	M	19	na određeno (sezona)	SSS, Ugostiteljska škola, smjer: kuhar	konobar
14	24/04/15	Ž	60	bez ugovora	SSS, Trgovačka škola	čistačica
15	03/03/15	Ž	28	bez ugovora	BACC., Pomorski fakultet	konobarica

Nalazi

Anksioznost

Anksioznost je u psihologiji određena kao kognitivno-afektivna pojava pokrenuta osjećajem nekontrolabilnosti neke potencijalne buduće prijetnje, opasnosti ili drugog događaja. Karakterizira je stoga osjećaj nemoći, ali u isto vrijeme i stanje naglašene budnosti i spremnosti kojom se nemoć nastoji umanjiti. Anksioznost se razlikuje od straha jer je kod emocije straha prijetnja prisutna i u potpunosti izvjesna, dok anksiozna osoba brine zbog događaja koji su neizvjesni (Barlow, 2000). S obzirom na to da je neizvjesnost trajanja radnog odnosa najistaknutija karakteristika prekarnog rada, ne čudi da je upravo anksioznost često spominjana kod autora koji se bavili ovim fenomenom (Kalleberg, 2009; Standing, 2011).

Većina intervjuiranih govorila je o emocijama koje ukazuju na to da su se osjećali anksiozno, bilo da je riječ o sadašnjem zaposlenju ili nekim prošlim poslovima koje su obavljali. Opisali su svoje emocije sljedećim izrazima: „nervoza“ (*Nije ugodno. Nervoza uvijek neka.*), „panika“ (*Stvara se ta panika: moran nać posa, moran tražit, moran nešto...*), „napetost“ (*Bilo je napeto.*), „stres“ (*Ja iman stres, ali ne dan se, znate.*), „tréšnja“ (*Tresa san se.*), „briga“ (*Brinila san se da radin. Bilo mi je u interesu da radin, pa bilo što.*) i „strah“ (*Strah da neću nać posao koji bi mi odgovarao i onda neću napredovat i neću se realizirat.*).

Premda vrlo rijetko, bilo je i onih koji su nijekali tjeskobne emocije vezane uz posao. Jedan je ispitanik izostanak brige povezao uz svoj karakter:

Nisan tip koji puno brine, tako da ono... Ne znan. Šta bude, bit će. Neću puno koristit od brige, jel' tako? (9, 201)

Također, neki stariji ispitanici objasnili su kako su na neizvjesnost oguglali:

Nema nekog straha, stresa?

Slušajte, ja san toliko toga prošla da jednostavno mene više ništa ne može iznenadit. I prihvaćan stvari kako ih prihvaćan. Ne dan se. (3, 65)

Zanimljivo, skoro se uopće ne izluđuje oko toga. Uopće! Kao da, kao da ne radin. Ništa se nije bitno promijenilo za mene. To je valjda rezultat mojih godina i iskustva itd. (2, 22)

Aspekti zaposlenja koje su ispitanici i ispitanice navodili kao uzroke tjeskobnih emocija različiti su. Zanimljivo je da vrsta ugovora o radu pritom ne igra gotovo nikakvu ulogu i da su informanti najčešće razmatrali osobni odnos s poslodavcem, njegove/njezine interese ili se oslanjali na „unutarnji osjećaj“ kako bi procijenili sigurnost vlastitog radnog odnosa.

Znači, držiš se više za njega, kakav je on, a ne za ugovor (...)?

E, e, to. Više se za to držin. Šta je on taki i šta ono... Mislin da vidi da posa mu ide. Znači, nema razloga da kafić zatvori, sto posto. A druga stvar je šta je on tolko... I tolko puta se posvađa s mojon sestron i uvek bi ono 'naš... (...) Samo zato šta on ne bi tija da ona ide ća. Kao ni ja. Tako da mislin da ne bi... (15, 127)

Osin što su to rekli, iako kažen, mogu se oni uvijek pridomisliti, čini mi se da nema smisla, kad nekoga nauče... . I nakon šta nekoga istreniraš godinu dana mislin da in se ne isplati tražiti novog čovjeka. Jer in sigurno taj prvih godinu dana neće biti efikasan kao ja nakon godinu dana. (1, 94)

Ovisi od posla do posla. Odnosno, ovisi od firme do firme, točnije od poslodavca do poslodavca. Recimo, sada, iman možda zvanično najlošiji status, ali se ne osjećam nesigurno jer san otvoreno pričala u više navrata s poslodavcem i jako je zadovoljan mojim radom i to se osjeti i na povišicama povremenin, i tako... (1, 14)

Znači, sigurni ste za sezonu?

Da. Nema šanse jer mu neće niko više da dođe. Sve radnice koje su radile, sve su dale otkaz zbog ovakve situacije kakve je. Uništavaju ljude, ono, čišćenje, ovo ono i neće više niko doći. On sad treba naći radnike, ne može naći. (10, 55)

Koliko ti je zapravo važno šta je zapisano na papiru?

Ništa. Praktički ništa. Jer, evo, ovde di san radija 6 godina tek san nakon 3 ipo godine dobija ugovor za stalno. Sve se to povlačilo, mjesec, dva, tri, ne znan ni ja koliko san potpisiva. Na kraju ih nisan ni potpisiva nego san mu

reka da ih potpiše umisto mene. Ali ja san ima osjećaj da san zaposlen na stalno. Tek nakon 3ipo godine san ga dobija na stalno tako da... (9, 145)

Osim percipirane sigurnosti ili nesigurnosti, neki od okidača tjeskobe bili su više puta spomenuto gašenje ili bankrot tvrtke u kojoj je osoba zaposlena (*Jer je postojala mogućnost da firma, sve propadne, firma propade prije isteka tih mojih 9 miseci.*), zatim strah od očekivanja nadređenih (*Najviše me strah toga da zapravo neću obavljat to u skladu s njihovim očekivanjima i da me zbog toga možda neće primit nego će odlučit riskirat s nekin drugin.*), karakteristike privatnog sektora općenito (*Kao kod svakog privatnika uopće neman pojma (...) šta oni na kraju mogu odlučit. Mogu odlučit stavit nekog svoga ili, ne znan, predomislit se oko nečega. Odlučit da san in višak.*), a jedna je ispitanica spomenula i strah od konkurencije na tržištu rada općenito (*Ali, međutin, kad pogledaš na neke poslove koji bi te zanimali, ti vidiš koliko ljudi, znači, puno više tebe znaju i znaju radit, tako da...*).

Moglo bi se zaključiti da su tjeskobne emocije vezane uz zaposlenje u provedenim intervjuima bile uvelike potvrđene. Ispitanici/e su se na njih referirali nizom izraza i uglavnom samoinicijativno. Neočekivano zapažanje je da formalno definirano trajanje ugovora o radu nema utjecaja na to kako radnici/e percipiraju sigurnost zaposlenja, nego se u tom pogledu oslanjaju na intuiciju i vlastite racionalne procjene koje ostavljaju dojam prilično elaboriranih promišljanja. Primjerice, ispitanica koja je potpisala ugovor u trajanju od 12 mjeseci u većoj je mjeri isticala faktor neizvjesnosti u svom poslu nego ispitanik koji za poslodavca radi ilegalno. U iskazima su spominjani i izvori rizika koji su općenitiji i na koje pojedinci nemaju nikakvog utjecaja, poput nestabilnosti tržišta.

Emocije vezane uz percepciju budućnosti

Zbog pretpostavke da bi nesigurnost zaposlenja mogla otežati planiranje i percepciju ostvarivosti osobnih planova, u intervjuima se s ispitanicima/ama razgovaralo i o emocijama koje u njima izaziva razmišljanje o budućnosti.

Gotovo svi ispitanici isticali su da imaju planove i da je planirati vrlo važno.

Znači, imaš neku razrađenu sliku: A, B i C?

Mislin da svaki čovik to mora imat. Ne moš imat samo jedno, pa eto, propalo, jadan ja, šta ću sad? Imaš tri solucije i eto. Normalno, ako solucija A zakaže ideš na soluciju B, ako ona zakaže, ideš na onu najzadnju... (7, 109)

Naravno, jer uvijek moraš imat plan B.

Zašto?

Zato jer život je nije stabilan. (8, 53)

Ipak, čini se da uglavnom izostaje akcija ili realistično definiranje koraka koje bi trebalo poduzeti da se željeno i ostvari.

Ne, zato šta se za tih 10 godina vidin u nečemu svome. Al to je ono, teška, teška, teška, ovaj, kako bi reka, skica na papiru. Nema tu nikakvih planova, ničega. Neke financije će u skorije vrime, nadan se, doć. Pa nešto s nekin, pa ovo pa ono. Šta će bit od toga, vidit ćemo. (9, 127)

Ne, jer već to sve to znan. Već znan to sve radit šta bi tija postić. Znan kako napraviti, i sve, samo šta neman početni kapital. To je to. (12, 86)

Što se tiče sadržaja planova, velike razlike se mogu, očekivano, zamijetiti između starijih i mlađih ispitanika/ca. Dok su prvi/e zaokupljeni mislima o mirovini, oni mlađi/e spominju najčešće osamostaljenje, zasnivanje obitelji te mogućnost odlaska na rad u inozemstvo. O potonjem su samoinicijativno govorili gotovo svi intervjuirani, iako neki kao o opciji za koju se vjerojatno neće odlučiti. Tek pokoji ispitanik/ca je kao jedan od životnih ciljeva istaknuo/la postignuća iz područja rada, točnije pokretanje vlastitog biznisa i pronalazak stabilnog zaposlenja.

No, otvaranje u pogledu ciljeva kod mlađih ispitanika/ca je najčešće bilo popraćeno evidentnom frustracijom zbog nemogućnosti da ih postignu, uglavnom zbog nedostatka materijalnih sredstava:

Jel' bi ti htjela kupiti stan?

Pa, ne znan. Mislin... Trenutno ne razmišljan o kupnji jer je to toliko velika investicija... Više razmišljan o nekakvom iznajmljivanju stana. Međutim, s ovon mojom plaćom je i to nemoguće. (5, 147)

Jel' ti se to sad iz ove točke gledišta čini ostvarivim?

S ove točke ne zato jer mislin da čovjek mora imat neka primanja da bi mogo, znači... Prva stvar, ne znan, da bi imao..., da bi mogao imat obitelj, moraš je moć uzdržavat. Ako je neću uzdržavat... Neću imat 30 godina, bit oženjen, imat dicu i onda molit oca da mi plati režije. (7, 151)

Kod nekih ispitanika/ca istaknuta je bila briga zbog protoka vremena i odgođenog prelaska u novu životnu fazu koja, prema njihovim iskazima, podrazumijeva zasnivanje obitelji i stalan posao:

Ja bi sad volila (...) jednostavno početi taj dio svog života u kojem nisan više student, u kojem radin normalno. I normalno radin i prijavljena san i to. Meni je ovo sve nekako, ja san sve ovo smatrala prolaznin, nekin prijelaznin razdobljen, kao, sa studenta na, ono. A to se odužilo. (15, 90)

Pazi, vrime ide meni, to definitivno, iman 30 godina, triba bi napraviti dicu već. (4, 112)

Upitani o lokusu kontrole, gotovo svi ispitanici izjavili su da je ono što će im se dogoditi u budućem radnom životu dijelom u njihovim rukama, a dijelom ovisi o državi (*U jednu ruku je do države: koliko ona svojim zakonima i provođenjem zakona može tebi stvoriti uvjete da ti možeš, fala bogu, nać dobar posao*), društvu (*Ali mislin da je dobra većina u nekim društvenim okolnostima*) ili sreći (*Tako da ovdje ima i moje inicijative i isto sreće*). Primjetno je da je kod ispitanika/ca koji su nezadovoljniji svojim statusom češće prisutan vanjski lokus kontrole (*Nekih 20-30% je do mene, a ovo sve ostalo... Bit će kako bude.*).

Od pozitivnih i optimističnih emocija uglavnom je prisutna nada. Ona se kod nekih ispitanika/ca odnosila na njih osobno i bila je zasnovana na konkretnim zapažanjima, a kod drugih na društvo u cijelosti i nije izazvana zaključivanjem.

Mada u zadnjih par godina šta san, moja generacija i ovi s kojima san slušala neke predmete. (...) Dosta njih se zaposlilo u struci šta mi, ono, daje neku nadu. Dosta njih. Neke možda privatne firme, strane neke firme i to, ali su se zaposlili... (15, 22)

Mislin, nekako, mislin da će se sve prominit. Da će se vratiti opet na ono staro šta je prije bilo kad smo se, ovaj, kad smo se mi rodili. (...) Nadan se

da će se vratit to da svi rade i da svi, ovaj, imaju para. To je moja nada, a sad je li to... (6, 146)

Sudeći prema iskazima intervjuiranih, njihov status na tržištu rada itekako otežava ostvarivanje planova, što kod mlađih ispitanika/ca stvara frustraciju i brigu zbog odgađanja nekih životnih uloga koje smatraju važnima. Ove se pak odnose pretežito na zasnivanje obitelji i samostalan život bez roditeljske skrbi, a vrlo rijetko na karijerne ciljeve, što je moguće shvatiti i kao odraz društveno prihvatljivih ili dominantnih vrijednosti u hrvatskom društvu. Rad se tako u planiranju budućnosti ne javlja kao cilj sam po sebi, primjerice kao prilika za samoostvarenje, nego ima instrumentalnu ulogu u postizanju onoga što je, kako se čini, važnije.

No, unatoč tome što im slabo plaćeni poslovi otežavaju napredovanje prema ostvarenju ciljeva, ispitanici/e ipak planiraju. Da nisu dopustili da ih okolnosti pasiviziraju vidljivo je i u tome da vlastiti život doživljavaju kao da je pod njihovom, iako ne potpunom, kontrolom. Ipak, stječe se dojam da njihovim vizijama nedostaje odlučnosti i oštine. Pozitivne emocije vezane uz budućnost uglavnom su pasivne i umjerene, poput nade.

Posljedice kratkotrajnosti radnog odnosa

Zbog pretpostavke o negativnom utjecaju kratkotrajnosti i nestabilnosti radnog odnosa na lojalnost prema poslodavcu i radnom mjestu, ispitanici/e su upitani o tome ponašaju li se na radnom mjestu drugačije zbog vjerojatnosti da posao koji obavljaju neće obavljati dulje vrijeme. Cilj je bio istražiti izostanak lojalnosti, koji bi se eventualno manifestirao kao oportunističko ponašanje na radnom mjestu.

Ispitanici/e su mahom i sa sigurnošću nijekali utjecaj duljine ugovora na njihovu izvedbu na radnom mjestu, s tim da su neki rekli da su primijetili takve obrasce ponašanja na kolegama/icama:

Osobno, ja se ponašam uvijek profesionalno. Uvijek nastojim biti stvarno vrhunski profesionalna i takvo je zanimanje da moram svoj posao obavljati kako treba, inače... Jednostavno, takav je moj duh. Ja ne mogu drugačije nego

profesionalno prema poslu. Ali san vidila u praksi puno drugačijih slučajeva. (1, 24)

Pa opet ovisi od osobe do osobe. Iman takvoga kolegu na poslu koji ide za misec dana ća i on jednostavno, ne znan, e, boli ga neka stvar za posao. To je opet, ka'en, ovisi od čovika do čovika. Ne bi se nikad stavija u takvu situaciju. Ako ću ić ća, ić ću ća. Ako neću, ostat ću i odradit sve do kraja i to je to. (9, 151)

Samo je jedna ispitanica napomenula da činjenica da radi, po njenoj procjeni, niskokvalificirani posao utječe na to da ga možda shvaća manje ozbiljno:

Ovo inače mogu radit studenti, normalno, i srednjoškolci, i žene od 70 koje su u penziji, da znaju, naravno, koristit kompjuter. Ali ovaj..., al da san ja sad zaposlena u nekoj firmi koja radi istraživanja (...) normalno da bi to shvaćala puno ozbiljnije. Ipak je to moja struka, sad ću... Da falijen, ono, ne bi sebi to tila dopustit. Mislin da bi to ozbiljnije shvaćala da je moja struka u pitanju. (6, 60)

Svoj su profesionalizam intervjuirani objašnjavali karakternim osobinama, izbjegavanjem osude i praktičnom dobiti:

Je li to glavni razlog zašto se zalažeš na poslu? Da si osiguraš mjesto za stalno?

Pa ne, nije to glavni (...) razlog. Inače, ovaj, dosta san savjesna i ako san dobila nekakav zadatak, želin ga napraviti kako treba. (5, 59)

Bi li ti onda radila bez odgovornosti i...?

Ne, ne. Ja ne mogu tako. Jer ću izgubit lice, kako bi rekla. Obraz. (8, 175)

Ja u svakom poslu koji radim gledam napraviti ga što bolje mogu, tako da, eto, dogodne, ako bude tribalo, da će čovik reć: „E, on je dobar radnik, zvati ćemo ga“. (...) Dosada, dosada mi se defitivno isplatilo i mislim da, ono, da je to definitivno najbolji... Ono, ako daš sebe maksimalno i čovik to vidi, fala bogu da će te uzeti dogodne. (7, 59)

Moglo bi se stoga zaključiti da je utjecaj kratkotrajnosti radnog odnosa ili izvjesnosti odlaska na odnos prema poslu nepotvrđen u iskazima ispitanika/ca o vlastitom zaposlenju budući da su o svojim radnim navikama uglavnom progovarali s naglašenim ponosom. No, neki su spominjali kolege/ice koji jesu izvrđavali odgovornost pred odlazak s nekog radnog mjesta, zbog čega se čini da takvi obrasci ponašanja ipak postoje i poznati su im. Odgovori ispitanika/ca dali su naslutiti da je cijena takvog ponašanja visoka: od kritike ili osude koja može izazvati emocionalnu nelagodu do dolaska na „loš glas“ među poslodavcima u nekoj branši i na nekom području. Oni koji se stoga ipak odluče na zanemarivanje svojih dužnosti možda za to imaju jaku motivaciju koja nadilazi potencijalne troškove, poput izrazitog nezadovoljstva poslom ili ljutnjom zbog okončanja radnog odnosa.

Sram

U odjeljku o istraživačkim pitanjima spomenuto je da bi se kod ljudi koji obavljaju poslove za koje su prekvalificirani ili koji su u društvu podcijenjeni mogao pojaviti sram. Ispitanici/e su stoga bili upitani o emocijama koje se aktiviraju kada razmišljaju o tom aspektu svog zaposlenja.

Samo je dvoje ispitanika, iako sa zadržkom, potvrdilo da je osjećalo sram. Zanimljivo je da je kod njih diskrepancija između stečenog zvanja i posla koji trenutno obavljaju naročito naglašena: oboje su završili pravni fakultet, a rade kao dostavljač letaka, odnosno čistačica apartmana za vrijeme turističke sezone. Evo njihovih odgovora:

Bilo je najgore kad san čeka posal i kad san se pita: „Ajme, kako ću to“? (...) Oće li neko reć: „Vidi na šta je spa“? Međutin, to je 99% prošlo. Tu i tamo ostaje... (2, 39)

Vjerujem da nisam sama. Imam dosta svojih koji nemaju nikoga pa rade tipa autopraone, muški, cure besposlene i tako. Ali bude trenutaka kad se kao pomalo i sramiš. Al eto. (11, 15)

Zapravo je većina vrlo žustro i odlučno nijekala ovu emociju:

Nije mene ništa bilo sram. Ne, ne. Radila san i kao komercijalist i kao savjetnik finansijski. Išla san po terenu i po kućama i ništa me nije bilo sramota! Jer ja smatran da se svaki posal mora određivat kako treba i da te ljudi onda cijene. (1, 32)

Nije, zašto bi me bilo sram? Baš maloprije to što sam rekao, iman takav mentalni sklop da svaki posao koji radiš, nemoj se nikad sramit. Zato jer danas-sutra, taj posao tebi, znači, te novce koji si zaradio, pružaju stabilnost tebi i tvojoj obitelji. Ne vidin tu apsolutno ništa loše. (7, 157)

No, bilo je trenutaka u kojima su ispitanici/e dali naslutiti da su aktivirali neke obrambene mehanizme kojima su osjećaj srama pokušali potisnuti:

Ja bih to prihvatila. Ako mi je potreban posao u ton momentu, ja bih to prihvatila kao privremeno rješenje i išla bi dalje. Ono, jednostavno bi to prihvatila kao takvo. I nisan nikad imala osobno problema radi toga. (1, 34)

Znate, i ono, ne dan se nikad. Šta?! A šta, radin to šta radin kući. I da san prihvatila to i meni je to, ono. Ne smatran sebe da san čistačica. (3, 72)

Ili, primjer. Ideš radit na aerodrom kao čistačica. I sve te tamo žene pitaju šta si završila. To je tako meni bilo teško da san izbjegavala često puta izlazit. Izbjegavala bi ili bi se makla da ne dođe do te teme: „A kako, a zašto, a zbog čega?“ (...) U takvim razgovorima... Pokušavam ih izbjeći koliko god mogu. (11, 36)

Zanimljivo je da su se druge važne osobe i njihovo mišljenje pojavljivali kao tema kada je riječ bila o društvenom statusu posla koji ispitanik/ca obavlja:

Isto tako kad sretnen nekoga iz svoje srednje škole ili ko je bija možda prvih par godina s menon na faksu, ko je već odavno završija, pa kad me pitaju... Tad mi je ponekad neugodno reć, razumiš, da još studiran il da radin još uvek u kaficu, čisto zato šta ja znan kako ljudi to gledaju. Ono, kako njima to izgleda. Šta, kažen ti, meni ne izgleda toliko tragično, a njima je. (15, 142)

I ono, ja san ćerki mojon vlastitoj rekla, pošto je ona meni rekla za čišćenje, rekla: „Dušo“, jer je pravica završila, „Dušo, jel' te sram majke? A ako te sram, zaobiđi me u gradu. Pa ćemo se ja i ti na drugo mjesto nać, popit kavu“. „Kako mi možeš to reć“. (3, 72)

Ali, ovaj... Ne sramin se uopće toga... Niti..., niti mislin da bi se trebala sramit, a plus šta su iskustva, kada nekome kažen da to radin sim..., takva da svi kažu: „Bravo! Super. Super da radiš. Bez obzira na to šta imaš fakultet“. (6, 72)

Za sram bi se moglo reći da je najčešće nepotvrđen u iskazima ispitanika/ca. Budući da je bilo spomena obrambenih mehanizama, npr. promjene načina na koji percipiraju vlastiti posao ili uopće izbjegavanja razgovora o ovoj temi, ne treba isključiti mogućnost da je kod ispitanika/ca na djelu represija ove inače vrlo bolne emocije. Kao trenutci vrijedni spomena pojavljuju se refleksije drugih ljudi iz okoline, što vjerojatno ukazuje na to da je sram ovisan o (internaliziranim) društvenim normama i vrijednostima, npr. norma pronalaska prestižnog posla nakon završetka fakulteta.

Resantiman

U emocije koje bi se mogle očekivati kod prekarnih radnika/ca uvršten je i resantiman prema zaposlenima u državnim i javnim službama čiji su poslovi tradicionalno stabilniji i podrazumijevaju bolju zaštitu od životnih rizika. Cilj je bio istražiti zamjeraju li nesigurno zaposleni ovakvim radnicima/ama ili im možda zavide na beneficijama koje su njima samima često izvan dohvata.

Zanimljivo je da su svi osim jedne ispitanice samoinicijativno i uz smijeh istaknuli kako se poslovi u državnim i javnim službama dobivaju na nezakonit način ili, kako je uvriježeno reći, „preko veze“. Većina ih je potvrdila da to ne smatra pravednim, ali su bez ustručavanja priznali kako bi i oni sami prihvatili takvo zaposlenje, prezentirajući takvo ponašanje kao racionalno i prihvatljivo u danim okolnostima:

A jel' misliš da je to u redu?

A mislin da nije u redu. Mislin da bi svako na temelju svojih znanja i svojih vještina stečenih trebao dobit odgovarajući posao. Ali, kažem, to nije slučaj u Hrvatskoj, tako da...

Znači, treba prihvatit, ono, pravila igre kakva jesu?

Treba bit oportu... Oportunist treba bit i to je to. Mislin, ako danas želiš uspjjet, možeš se ti danas trsit: „Ja ću svojim radom, trdom...“ Oćeš, ali pitanje je kad. Ali, zašto ne ić, neću reć linijom lakšeg otpora, ali zašto bi radio za 2 tisuće kuna kad bi mog radit za 7? Zašto bi radio...? Zašto bi radio 12 sati, ako mogu radit 7-8? Mislin da svaki normalan čovik to tako gleda. (7, 80)

Ispitanice su odgovarajući na ovo pitanje uglavnom bile manje direktne:

Bi li i Vi prihvatili da Vam se ponudi posao preko veze?

Pa bi, ali bi gledala da nikoga ne oštetim. (14, 11)

Možda kad bi došla ono na rub, kad bi me više puta odbilo. Kad bi već bila, znaš ono, isfrustrirana. Sad trenutno ne bi, jer to mi ono isto... Zna mi momak reć da san glupa radi toga, ali ja san previše sramežljiva i meni... Ja to ne bi to mogla pitat. (15, 101)

Tek par ispitanica je potvrdilo da osjeća zavist prema ljudima koji su dobili siguran posao u jednoj od državnih i javnih službi na, kako se u razgovoru i s njihove strane podrazumijevalo, netransparentan način. Zanimljivo je da su nakon priznanja svog osjećaja zavisti imale potrebu od njega se distancirati, što ne iznenađuje s obzirom na to da je iskazivanje ove emocije društveno gotovo neprihvatljivo:

Pa moran priznat, pomalo ljubomorno. Ljubomorno definitivno, jer, ne bi trebalo bit da se dobiva posao na račun veze niti na račun sreće, trebalo bi bit baš na... Mislin, ono koliko znaš, šta si završio, i da dobiješ posao koji zaslužuješ, ali to nažalost nije tako.

Osin ljubomore, jel' ima još neka emocija?

Zavist. (smijeh) Pa, da... Mislin, ali mislin da je to poprilično realno. Mislin, nije to do te mjere da bi ja sad išla tamo ubit tu osobu, ne znan... (smijeh) Mislin da je to normalno za svakoga ko se trudio u..., u svojoj branši da napreduje, da zna što više, mislin da je to normalno, da osjeća tako nešto. Al opet, otkako san dobila ovaj posa, moran priznat da više neman takvih emocija jer san stvarno zadovoljna. (5, 135)

Koje su emocije?

Prema toj osobi malo ljubomore, krivo mi je, nije pravedno. Ali ne valja bit ljubomoran. Kriva je država jer nije ništa uredila. (14, 10)

Ipak, resantiman prema ovoj grupi zaposlenih u glavnini izostaje. Odgovori intervjuiranih sugeriraju da bi to moglo biti zbog toga jer se percipirane razlike između takvih i zaposlenih u privatnom sektoru gube te zbog toga što većina ispitanika/ca za prijatelja/icu ili blisku osobu ima nekoga tko se u nekoj od državnih i javnih službi zaposlio na netransparentan način.

Nije više ni tamo sigurno. (smijeh) Iman neke prijatelje iz državnih službi. Uopće to nije tako... Dapače, oni sada viš..., najviše grintaju. Jer mi koji smo radili stalno u privatnika smo navikli da smo 24 sata pred otkazon i da i za najmanju glupost ili za loše raspoloženje poslodavca, može rezultat bit takav... Al oni su, pogotovo neke službe su navikle, ono... Laganini đir. A sada se postrožilo svima, tako da mislin da... Najviše čujen njih da žugaju. (1, 40)

Svi su isti. Čak i državna uprava, kolko ih čujen.

Aha. Zašto to mislite?

Zašto to mislim? Pa, naši mediji i svi siju strah. Evo, pogledajte malo vijesti, pogledajte ovo, smanjivat ćemo. (...) Strah, neizvjesnost, ovo ono. Velika je... Čak ni državnin. (3, 95)

Ono. Isto tako, pone... Iman i ja prijatelja koji su negdi priko veze se zaposlili. Onda mi je opet drago radi njih. Kad gledaš ono, onda si tu malo dvoličan, jel. Drago ti je radi ovih, a kad ti neko drugi dobije onda ti nije drago. Malo je to bezveze, ali... (15, 100)

Znači, ti ljudi otvoreno priznaju?

Pa da, to su mi prijatelji, ne pitan nekoga ko je sa strane, koga ne poznan. Najčešće kažu da je bila neka lagana veza u pitanju, ali ovaj... Mislin, super mi je, volin kad mi prijatelj radi nešto šta voli i da je dobija posal za stalno. Uvik je tu neka veza: ili su to tata i mama koji su, ovaj, to omogućili ili je neki prijatelj. (6, 89)

Jedan od ispitanika skrenuo je pozornost i na neke druge (potencijalne) procijepe među grupama na tržištu rada.

Radničkoj klasi je definitivno najteže, a mislin da je teret cijele države na njihovim leđima. Definitivno nije dobro. Poslodavcima je uvijek, mislin, ... Ja znan da je to rizičnije i sve, al njima je definitivno puno lakše.

Kome je puno lakše?

Poslodavcima. Mogu birat. Kad si poslodavac, imaš nešto imovine, kapitala i, mislin, država ti pogoduje u pravilu zato jer zapošljavaš nekoga, onda možeš radit što očeš. Što opet nije dobro. (7, 90)

Recimo, primijetio sam da školovani ljudi zapravo ne cijene toliko ove radničke. Ali, to mi je... To mi je jednostavno žao zato jer znan masu ljudi koji su studirali, znači, pravo i rade u tome i uvijek gledaju na radnike... Ne znan. Kao, oni se doživljavaju više zato jer su završili fakultet. Mislin da uopće nije fer prema tim ljudima. Ali, to je tako. (7, 162)

Moglo bi se reći da resantiman prema zaposlenima u državnim i javnim službama kod ispitanika/ca nije potvrđen. Premda su, s iznimkom dvoje intervjuiranih, izjavili da bi htjeli imati takav posao, čini se da percepcija takvih službi kao privilegiranih blijedi i/ili da razlike koje još uvijek *de facto* postoje nisu mobilizirane u društveni sentiment. Zamjeranje je dodatno ublaženo činjenicom da većina ispitanih poznaje i podržava nekoga tko se netransparentno zaposlio u državnoj ili javnoj službi te da bi i sami prihvatili posao „preko veze“. Naime, potonje za ispitanike/ce predstavlja način života koji, iako nije moralno ispravan, u danim okolnostima postaje racionalnim i stoga prihvatljivim odabirom.

Ostale emocije

Ispitanici/e su opisivali neka emocionalna stanja koja nisu pretpostavljena istraživačkim pitanjima u ovom radu, a koja bi mogla biti specifična za njihovu prekarnu poziciju na tržištu rada.

Naročito je naglašena bila frustracija zbog ograničenih materijalnih mogućnosti.

Sigurnost je važna jer... Zato šta danas ti ne možeš praktički ništa kupit, ne možeš kupit stan, ne možeš... Praktički ni iznajmit stan bez da znaš da ćeš imat stalne neke prihode. (5, 146)

A nikako. Kako će izgledat kad trebaš... Nemaš primanja, a, fala bogu, moraš živit od nečega. I onda računi, plaće, ovo ono. Krpaj se, nemoj ić, u kući si cilo vrime, snalaziš se... (7, 17)

Niska naknada za rad bila je bolna i zato jer je kod nekih ispitanika/ca doživljena kao poniženje:

Radi se o novcu i o principu. Jer nisam više student kojem ne treba ništa para nego za kavu, a ovako za 1600 donekle bi se snašla, premda i to mislin da je, ono, stvarno..., nešto šta je nemoguće da smo mi to svi prihvatili. To je stvarno eksploatiranje nas mladih radnika. (6, 35)

Znači, uvijek će se nešto tako, amo reć, nać. Za kunicu. Doslovce kunicu. I kad vidiš te dnevnice, onda te i to zaboli. Znam da to može radit svako, al zar sam na ovo spala? Zaboli te. (11, 35)

Jedna od ponavljajućih emocija je rezignacija, najčešće kao naviknutost ili primirenost sa stanjem u društvu općenito:

Totalno indiferentno zato šta je previše, previše dugo se to radi, tako da... Neman nekih osjećaja prema tome. Otupljenost.

Nema ljutnje?

Ne, otupljenost. Više otupljenost. Nema tu ni ljutnje... Nego otupljenost. (9, 85)

Navikne se čovik na te situacije i jednostavno shvatiš da u životu puno stvari nije pravedno i ideš dalje, šta. Znaš da ih sam ne moš ispravit. (7, 34)

Uz rezignaciju je često do izražaja dolazio osjećaj nemoći, bilo vezano uz osobnu situaciju ili društvene promjene:

Upućen jesan, ali san, znači... Možda sad ružno zvuči, ali moj glas neće nešto puno prominit. Moje mišljenje, i tako. (9, 177)

Više mi je: ajme meni, ovo nema smisla. Znači, mogu probat nešto, ali već san velikin dijelon sebe siguran da od toga neće bit ništa. Jel, kažen ti, tu smo di jesmo. (13, 89)

Tužno. Razočarano i tužno. Bilo je i suza. Strašno sam puno puta i plakala. Nisam osoba koja... Tila bi pridonit. Tila bi, bilo finansijski, bilo to pomoć, bilo... Međutim, kad tako, kao da su ti ruke zavezane. (11, 17)

Kod visoko obrazovanih ispitanika naročito je naglašeno razočaranje:

Često puta reču: „Ajde, još jedno, pa tri godine porođilnog“. To nije moj cilj. Nije meni sad da ja imam 3 godine finansijski nešto... Nije to to. Ja sam uvijek imala, težila nekom cilju i onda kad se svaki put razočaraš... Kad vidiš da ne možeš. E, onda je... Nije to ko kad zaposliš nekog bilo di i on je zadovoljan i sretan. Ja sam težila svojoj struci, svome poslu... (11, 28)

Ne znan šta bi ti rekla. Bude mi ih žaj kad ih usporedim sa sobom, a onda mi bude žaj i mene i nje. Radimo nešto šta ne bi trebale raditi. Bude mi mило za svakog ko radi neki fizički posao, a tija ga je izbjeći na način da završi fakultet. I da uči jer oće nešto drugo, nešto bolje, više. (6, 85)

Više se puta kao motiv ponavljalo žaljenje zbog odluka u prošlosti, najčešće zbog propuštene prilike za emigraciju:

Žaj mi je šta nisam otišla vani. Moji su svi vani. Ovde imam kuću, a šta ćeš od toga, ne možeš jest zid. (14, 14)

Međutim, sad s vremenom, možda, znaš, dođe ti onaj trenutak: možda da sam se više malo potrudila uz, kad je bilo prvo dijete, da sam išla... E, al onda je tu iša taj finansijski aspekt. Samo suprug radi, mala beba, jedna plaća, ipak to treba finansijski..., platiti. I put i ispit i poslije odvjetničku komoru, i tako... Znači, puno se tu aspekta vuklo i... A vrijeme prolazi. I to je to, ono šta te... I onda često puta pitanja: e da sam ovako, e da sam onako. (11, 10)

Bilo je i pozitivnih emocija, kao što su zadovoljstvo zbog ispunjavajućih odnosa s kolegama na poslu ili olakšanje zbog ostvarivanja (bar nekih) materijalnih potreba. Ipak, nijedna od ovih pozitivnih emocija nije vezana uz fleksibilizaciju radnog odnosa. Može se zamijetiti i da je većina emocija pasivne naravi. Rezigniranost, bespomoćnost, razočaranje i žaljenje nisu emocije koje bi mogle podržati uvjerenje o tome da je situaciju moguće promijeniti, a kamoli potaknuti djelovanje koje promjenu ima za cilj.

Provjera pretpostavki o distalnoj atribuciji uzroka negativnih emocija

Nakon što bi otkrili neke svoje negativne emocije, ispitanici/e su bili upitani o tome kome ili čemu pripisuju uzrok tog njihovog osjećanja ili, jednostavnije, tko je kriv zato što se tako osjećaju. Cilj je bio otkriti postoji li stabilna i jasna atribucija uzroka negativnih emocija strukturama makro razine, koju Turner vidi kao način ugrožavanja njihova legitimiteta i preduvjet za kolektivnu akciju kojom bi se te strukture promijenile.

Većina ispitanika/ca krivila je „državu“, s tim da se taj pojam za njih uglavnom odnosi na vladu i ponekad na državni aparat u cijelosti:

Kažeš: „Ljuti me to, taj rad na crno“. Na koga si ljut? Di je usmjereno to, ta emocija?

Pa država je tu najviše kriva. Niko drugi. Država je ta koja omogućava. Da su malo sposobniji, ne bi bilo dobro. Nije bitno koja sad vlada, ljevičari, desničari. Generalno. (7, 97)

Ma krivnja je u samoj... Ne znan. Proceduri naše države. Mislin da to sve iz vlade, amo reć, kreće. Opet se... Vрати na tu politiku. Sve je to dio politike, amo reć. Ono. Niti ne želin pričat o njoj. Politika, križan, ono. Samo razlog da se živciraš i frustriraš. Zbog stanja u državi, takvo je kakvo je. Priča se stalno o nekoj krizi: kriza, kriza, ...

Znači, država je odgovorna za...?

Siguran san! Velikim dijelom da je. (13, 80)

Kriva je država jer nije ništa uredila. Vlada korupcija i kriminal. Ne kažnjavaju se oni koji bi trebali. Da se kazne, onda ni drugima ne bi padalo na pamet. On malo ostane u zatvoru, izađe, zbrinija je i sebe i svoje unuke i praunuke. A mi... (11, 14)

Par puta je krivnja atribuirana „mentalitetu“. Ovo možda nije jedna od struktura makro razine koje je Turner imao na umu, ali jest koncept udaljen od mikro razine:

A šta kad čuješ da je netko dobio posao u državnoj i javnoj instituciji?

(...) Kažen: „Ko ti je namistija“? Većinon državne institucije su ono malo, to oću reć, e. Takav smo način razmišljanja. Narod, uglavnon. Da smo doveli se do tog stupnja da tako razmišljamo. Ne mora značit, ali ajd, u većini slučajeva je. (9, 75)

Takav smo narod.

Kako misliš narod?

Kruva i igara. (9, 186)

Živimo s tin, sami smo krivi za situaciju u kojoj se nalazimo. Nismo dovoljno... (...) Općenito kao društvo. Često lopov kaže: „Drž' lopova!“ Onaj koji je u škveru kra brokve, da je na mjestu Sanadera, ukra bi ko zna koliko. (2, 60)

U samo par navrata se u odgovorima ispitanika/ca mogla uočiti frustracija usmjerena prema strukturama mezo razine, npr. prema poslodavcima kao skupini na tržištu rada. Ipak, oni nisu percipirani kao uzrok negativne emocije:

Ljuti me. Pa je, je. Zašto ne? (...) Zaradim mu sigurno nekih preko 15 tisuća eura. Ja sâm. A on ne može meni platit, znači, mirovinsko, zdravstveno, i onoliko koliko san zaradija. Ali eto, ljudi su takvi, pa onda. Svako gleda u dvi godine sagradit kuću. Pohlepno sve postalo i čovik se navikne na to. Da na tuđoj škini...

Kažeš: „Ljuti me to, taj rad na crno“. Na koga si ljut? Di je usmjereno to, ta emocija?

Pa država je tu najviše kriva. (7, 96)

Bilo je i par primjera uzročnosti pripisane akterima na mikro razini:

Konkretnu tu ženu koja je direktorica toga. Ne u državu, ne u ništa... Nego samo baš u nju. (6, 32)

Čak sam bila ta da sam osuđivala čak vlastite roditelje, kao u stilu: imamo ovoga, imamo onoga, zašto se ne bi moglo, ovo ono. Bilo sam ta koja je pokušavala, ali to su strašne... (...) Zašto me ne bi ovaj primija? Zašto ovo...? Zašto moju svekrvu ne zanima zašto san ja bez posla? (11, 22)

Zanimljivo je bilo u nekim odgovorima ispitanika/ca uočavati sam postupak pomicanja i odvrćanja pripisane uzročnosti s mikro razine na neku od struktura makro razine.

Mislin da ne mogu to pripisat ni sebi ni poslodavcu jel... Taj čovik isto mora od nečega živit, znači on ne može meni dat plaću od toliko i toliko ako nema za sebe i da udrži svoju familiju. Tako da mislin da je to sve, ono, zbog te... Kriza u državi. (13, 100)

Strašno. Bija mi je prvo revolt, pa san nazvala na telefon. Da ja... Običnu jednu službenicu sam napala. Mislim, ono, znam da nije do nje. Al onaj tren, ja san taj svoj bijes... „Pa je li to normalno?! Da Vi meni šaljete odbijenicu za krivo radno mjesto?“ Vidim da... Da je to slika društva, da nije ona kriva, ali taj moment je u meni bio bijes. (11, 19)

Čini se da je pretpostavka o tendenciji pripisavanja uzročnosti negativnih emocija makro strukturama uglavnom potvrđena. Gotovo svi/e ispitanici/e smatraju da je za njihove tegobe i frustracije kriva država, tj. neučinkoviti politički vrh. Ova je atribucija prilično jasna i stabilna, iako ne i jedina jer ispitanici/e uzročnost pripisuju i akterima i strukturama nižih razina. Unatoč tomu i u prilog tezi o proksimalnoj i distalnoj sklonosti, čini se da kod nekih ispitanika/ca postoji potreba da atribuciju preusmjere na više razine društvene strukture.

Dodatna zapažanja

Mjesto rada u životu ispitanika/ca

Kako bi se moglo valjano interpretirati emocije koje u ispitanicima/ama izazivaju različiti aspekti prekarnog rada, trebalo bi ustanoviti koju ulogu rad igra u njihovom životu općenito. Već u odgovorima koji se tiču planiranja budućnosti i postavljanja ciljeva bilo je vidljivo da rad često nema vrijednost sam po sebi, nego je dominantnija percepcija rada kao sredstva za ostvarenje materijalne egzistencije.

Kako se osjećan? Ne znan, ja gledan posao kao posao. Znači, to je jednostavno ono šta moraš odradit da bi bio plaćen. Da bi mogao živjet. Ne osjećan tu nikakve... (7, 136)

Zadovoljit ću se, amo reć, s ton nekon malon plaćon da iman, kažen ti, za tu kavu i te cigare od kojih smo krenili. Tako da san zasad na tome svemu, ono. Ne beren te velike brige. (13, 111)

Ne. Nisan se nikad identificira s poslon. To je američki đir, ono, posa, posa, posa.

Znači, to ti je više izvor financija i tako?

Za mene je posa nužno zlo. Odradit ću ga i to je to.

Šta misliš o tom svom načinu razmišljanja? Kažeš: „Nije američki“?

Nije, nego mislin, posa je posa. Fala bogu, svak mora radit, jel tako, ako se nismo bogato udali ili ako nemamo izvor financija tako da, ne znan. Posa je posa. Ja san sritan zato jer radin trenutačno posa koji volin. Šta će bit sutra, prekosutra, ne znan. (9, 172)

Budući da se obitelj te u nešto manjoj mjeri prijatelji i uravnotežen život često smatraju važnijima od rada samog po sebi, rad je u službi ovih segmenata privatnog života:

Baš maloprije to što sam rekao, iman takav mentalni sklop da svaki posao koji radiš, nemoj se nikad sramit. Zato jer danas-sutra, taj posao tebi, znači, te novce koji si zaradio, pružaju stabilnost tebi i tvojoj obitelji. Ne vidin tu apsolutno ništa loše. (7, 157)

Prošlo lito sam radila i odvojila sam mlađoj ćeri za engleski. Znači, ovaj... One su mi pokretač. One. Životni. Znači, za njih ću odradit te poslove koje može radit, ne znam, bilo ko. Al to je sve ništa. (11, 34)

No, to ne znači da rad uopće nije važan ili da se radišnost ne cijeni kao vrlina:

Da je to jako važno, ja mislin. Zato šta te prva stvar... Osin šta financijski ne moš bez toga. Druga stvar je šta se... Čovik je ispunjeniji, osjećaš se korisno i ne znan... Kad znaš da si nešto napraviš, nešto si sam postiga, nešto si sam kupija, negdi si sam otiša... Napraviš nešto dobro možda na poslu pa ti je neko zahvalan na tome, ne znan. Bilo šta šta... Nekako se drugačije

osjećaš. Ja ne znam... Meni, ja kad san doma, meni je to, ne znam... Meni je teže bit sedan dana doma, ono, nego sedan dana radit. (15, 173)

„Ja san čovik koji radi“? Je li na tome temeljiš svoj identitet?

Pa da, to je jedna od karakteristika koje me... Ali jedna od. Nije sada da me, da ću se ja uzdizati u nebesa. Jer koliko ima ljudi da rade. To bi takav treba bit svaki čovik, da se mene pita. (7, 167)

Štoviše, kod nekih visoko obrazovanih ispitanika/ca je itekako prisutno nezadovoljstvo zbog nerealiziranosti:

Znači, ono, moraš financijski, ali... Opet radi obitelji. To je posa radi obitelji, ne radi mene. Ja bi tila radit ono šta ja san završila, šta me ispunjavalo. Mene posa na crno koji radin ne ispunjava. To je samo onaj financijski aspekt. Ja san ovo lito čistila apartmane i pravila sladoled. To je ono: kupit ću sebi nešto, kupit ću mužu, dici... (...) Kad moraš doć tako, to je, čisto radiš da odradiš. (11, 29)

Kao jedan od ponavljajućih i dominantnih aspekata rada je mogućnost druženja:

Pa moran priznat da mi je ekipa najbolja. To je stvarno bitan faktor, nisan toliko išla za tin prije. Nisan razmišljala o tome prije zaposlenja. Ali moran priznat da je stvarno velika razlika kad stvarno sa... S nekin veseljen očekuješ povratak na posao nakon nedjelje, jel. (5, 36)

Al' mislin da san zapravo zadovoljna ovin poslon ne zato šta je on dobar i šta mi je ok plaća, nego zato šta su ljudi ok. Zapravo mi je to naj..., mislin, bitnije, zašto se ja..., zašto se ja osjećam zadovoljno s ovin poslon. Zato šta su ljudi dobri. Mislin, da mi je neki presing, da mi je..., da su mi ljudi koji ogovaraju, koji non-stop neke napetosti, onda ne bi bila baš tako zadovoljna, virujen. (6, 82)

Neki lijepi osjećaj da si na poslu, okružen si s nekin ljudima novin. Onda nova poznanstva, novi prijatelji, neka prijateljstva sklapaš i, ono, stvarno, ono, drugačije je skroz. Nego kad si kod kuće. Kod kuće je jedna priča, a ovde je druga. (10, 42)

Rad se, dakle, javlja često u instrumentalnoj ulozi, kao sredstvo kojim se može podržati i osigurati druge, važnije aspekte privatnog života, prvenstveno obitelj. Kao takav je posebno istaknut kod ispitanika/ca bez tercijarnog obrazovanja. No, to nipošto ne čini nesigurno zaposlenje lakše podnošljivim za slabije obrazovane, nego samo znači to da su negativne emocije izazvane pretežito ograničenom financijskom slobodom i nemogućnosti da se materijalno osigura obitelj. S druge strane, zato što više pate zbog nerealiziranosti, prekarno zaposleni visoko obrazovani ispitanici/e nisu manje opterećeni nemogućnošću da zadovolje materijalne potrebe, bilo svoje osobne ili potrebe vlastite obitelji.

Percepcija društva u cjelini

Upitani o emocijama vezanim uz svoje nesigurno zaposlenje, ispitanici/e su se uglavnom osvrtni na situaciju u hrvatskom društvu općenito. Pregled njihovih stavova i razmišljanja mogao bi pomoći točnijoj interpretaciji njihovih emocija jer je način na koji kognitivno procesiraju okolnosti presudan za ono što osjećaju.

Svi su ispitanici/e izrazili negativne stavove prema društvu u kojem žive. Od svih ponavljajućih motiva, najviše se ističe doživljaj nepravde:

Evo, primjer, jučer sam čitala jedan članak, Lovrić Merzel iz zatvora ide u Sabor. A mene će tražiti za čistačicu potvrdu da nisam kažnjavana. Znači te neke nepravde. Znači bilo je ono „S faksa na posao“, što nije bilo ništa od toga. A ona iz pritvora u Sabor. Tako neke nelogičnosti... Bole. (11, 56)

Pa bilo bi mi žao, hvala bogu. Zato jer ka i svaki normalan čovik želin živiti, raditi i nešto planirati, napraviti od svog života, a kad to ne možeš, kad vidiš tu nepravdu. (7, 67)

Često je spominjano dobivanje posla na netransparentan način:

Isto kad vidiš da u našoj državi, ono, treba ti neka veza da bi moga negdi doći i... Progurat se, ono, za nešto. A ovako mislin da... Moš se samo mučiti, mučiti i mučiti. Dok ne dođeš do nečega. (13, 60)

Više se danas vodi kakvu vezu imaš i kakva poznanstva imaš i da li ti neko nekoga zna, nego što ćeš ti vidit javni natječaj, jer to danas apsolutno ništa ne igra. To je više neka vrsta paravana. (...)To je više, ono, mazanje očiju. Napisao sam javni natječaj, pa eto, prijavit će se ljudi, iman crno na bijelo u evidenciji da sam ja to napravio na... Kako se kaže? Na zakonski legalno. A to što, bez obzira kakve rezultate ima i kakav ćeš bit ka zaposlenik apsolutno nema nikakvog utjecaja. (7, 28)

Većina ispitanika je podijelila neka svoja iskustva i svjedočanstva nezakonitog ponašanja s kojima su se susretali:

Je. Znači, svi oni poslovi koji su se čekali i koji će se odradit priko veze, kad je došlo to stručno osposobljavanje ljudi su iskoristili za to osposobljavanje. I onda su sve te svoje koji su čekali posao i da ova ode u penziju, zaposlili su ih priko 1600 i ništa, mislin ja ovo govorin iz svog iskustva jel', i sad i oni rade za 1600. Doduše, taj koji ima vezu, nean pojma, u nekoj udruzi, on će vjerovatno i ostat, ali škole, neki uredi nešto, ministarstva neka i to sve... To se samo šalje dalje i uzimaju se novci. (6, 187)

A mater njoj pravница. I da van rečen, za ne falit, radi u inspektoratu. A mene je držala 10 godina neprijavljeno. (3, 22)

Da ne koriste, prva stvar, ne bi bilo rada na crno, što ga danas ima kolko god očete. Druga stvar, ako te već prijavi, uvijek te prijavi na minimalac. Ja nijedan posao dosad nisan radio da san ja bio prijavljen, znači, na puni iznos od plaće. (7, 94)

Mogla se kod nekih ispitanika primijetiti i skepsa prema postojećim oblicima aktivizma u hrvatskom društvu:

Mislin da, ako se održava neki prosvjed, da neće bit ništa od toga ako se skupilo ispred, ne znan, zgrade vlade ako se skupilo sto ljudi koji će tu tražit neka svoja prava... Od toga nema ništa. [nerazumljiva riječ] pokušat da napravimo Grčku, ono, predstavu ovde, znači počnemo da palit, rušit, razbijat... Mislin da ćemo jedino tako, da jedino tako možemo nešto postić. Napraviti totalni raspašoj u državi, smijenit sve, ono, i uvest mlade ljude u..., tu u vladu. (13, 93)

Mislin da je to sve mazanje očiju, tako da... Neki prosvjeduju sa crvenin kartonima, zviždajlkama, kapicama i to. Mislin da je to sve jedna velika farsa i

da tako... (...) Nisan neki anarhista, ali sa zviždalkama, kopicama i transparentima neće se puno prominit. (9, 175)

Kad se treba štrajkat onda si u prvome redu, a kad treba pomoć nekome bez da ti mrdneš stvarno prston, onda ti se ne da. (6, 131)

Bilo je i primjera razočaranja vrijednostima u društvu:

Ono, kao primjer djeci da se može. Da se s radom uspijeva i tako. Sad, koliko će to one sutra cijenit. Nažalost, zato što danas samo prevladava ono finansijsko. Nije ništa bitno u ovom društvu nego financije. (11, 42)

Da je došlo takvo neko... Situacija u društvu: vidim da svak gleda sebe. (11, 26)

Ljudi su frustrirani i svak gleda sebe, to je to. Evo, čisto slučaj, jutros iden u dućan, žena je pala na pod, starija žena. Ljudi prolaze pokraj nje i gledaju je. Znači, zarazna je, pijana je, drogirana je i niko tu nije sta i reka: „Iden joj pomoć“. Ono... Svak gleda svoj posa. Ne ka'en, opet, u globalu ne svi, ali... (9, 179)

Neki su ispitanici/e skloniji sadašnju situaciju u društvu uspoređivati s onom u vrijeme socijalizma:

Da, jako je važna [sigurnost] zbog planova jer, za razliku od prije, ono, u vreme mog dida, babe i to, kad su se stanovi dobijali od strane firme pa bi ih otplaćiva po par sto kuna, u današnje vreme, jel'... Ti ovde jednostavno dignesh kredit, nabiju takve kamate da je to za plakat, i jednostavno moraš znat da ćeš to moć otplatit. (5, 150)

Recimo, tako je, prije je to bilo normalno da... Opet spominjen ona starija vremena, kad su ljudi imali probni rok, nekakvu, ne znan... Period jedan. To može bit od mjesec dana do godine-dvi, zavisi od zanimanje, struke, izučavanja, da li si pripravnik ili ne. Ali u principu nakon toga, kad si to sve proša, ako si proša u redu, onda si primljen na stalno. I nekako je čovjek bio slobodniji, kreditno je sposoban. (1, 50)

Jon Elster u svojoj knjizi „Strong Feelings“ spominje kako je društvenim znanstvenicima teško istraživati emocije jer su one često kratkog trajanja, a način na koji ljudi govore o njima manjkavi i nevaljani zbog ljudske sklonosti da podcijene snagu emocije koju su doživjeli ili će doživjeti u budućnosti. Nadodaje i da su u analizi emocija stoga uglavnom bili uspješniji pisci, filozofi i moralisti jer su postigli visoku razinu razumijevanja različitih osjećaja (Elster, 2000). To je vjerojatno slučaj i s istraživanjem provedenim za potrebe ovog rada: emocije nesigurno zaposlenih vezane uz njihova iskustva prekarnog rada sigurno su mnogo brojnije i raznolikije nego što je intervjuima bilo moguće saznati. Na to koliko su emocije efemerne i usko vezane uz okidač koji ih pokreće, naročito ljutnja, ukazivali su sami ispitanici/e:

A nekad me, ono, uhvati sve da bi ih poslala ne znam gdje i pošla ća preko vrata, a opet, ono, smirin se. Sama sebi rečen, 40 godina, a mlađi od mene samo zapovijedaju, sve in treba donijet, odnijet... Mislin, ko da san pekar, a ne prodavač. Ludilo, ludilo. Užas.

Znači, uvati Vas, ono, moment, žuta minuta i onda prođe?

Prođe, i onda opet nastaviš dalje i to je to. (10, 65)

Nekad mi se dogodi, jer iman obitelj u Švicarskoj. Nekad mi se dogodi kad vidin njihovu malu da se naljutin onda na ovo di živin i da pomislin: „Blago se toj maloj di se rodila“. Eto tako. Zna mi nekad bit tako da..., da poludin, da san ljuta i na državu, i na ovo di san se rodila, i na mater i na oca di su me napravili, i da zašto ne živimo u Švicarskoj, zašto se nisan rodila u Švicarskoj, zašto..., tisuću zašto. A sve je protiv..., okrenuto protiv Hrvatske i nas. Eto tako. Ali to... Nije to svaki dan. Ali nekad tako kad..., na primjer kad vidin tu dicu i te ljude, tu rodbinu i... tako.

Šta onda napraviš kad te uvati trentauna i, ono, poludiš?

Ništa. Naljutin se i splasne i onda shvatin: „Daj, dođi sebi, ipak živiš u Splitu i u Hrvatskoj“, i onda: a, ok, je, amo nastaviti dalje, amo ponovo raditi tamo di radiš i to je to. (6, 100)

Druga važna poteškoća u proučavanju emocija jest to što neke od njih istraživačima ostaju van dohvata zbog različitih obrambenih mehanizama koje pojedinci mogu aktivirati i pritom ih uopće ne moraju biti svjesni. Na primjer, ovdje je pokazano kako su gotovo svi ispitanici/e odlučno odbacili osjećaj ikakvog srama zbog niskokvalificiranih poslova koje obavljaju. No, moglo bi se raditi o tome da ovu emociju, koja je inače izazvana nezadovoljenim očekivanjima vezanim uz sebstvo i kao takva vrlo bolna, pokušavaju od sebstva odbaciti što dalje (Turner, 2008). Jedna od ispitanica je tako na samom početku intervjua, prije nego joj je postavljeno ijedno pitanje, samoinicijativno i s puno ponosa počela pripovijedati o gospođi koja se bavi politikom i želi je zaposliti kao tajnicu:

Aaa, XY je tila da jon iden za tajnicu. Znate, ona... Al nisan se ja još odlučila, bi ne bi. Znate, u međuvremenu san ja počela ovo radit. Pa XY, pa hoćeš pa nećeš, pa još čekamo Županiju. Oću li ja to prihvatit ili ne, to ćemo još vidit. (...) Imali smo dva-tri puta konferenciju za novinare. Čin se pojave novinari, ja biž u drugu prostoriju! (3, 2)

Zatim je naglo otpočela novu digresiju o novinaru koji joj je prišao na ulici i rekao da „zrači samopouzdanjem“:

I sad jedan dan ja iden, znate, i ja ispid Hrvatskog narodnog kazališta, momak, možda čovik, 30 nešto godina, nas tri idemo. „Gospođo, možemo razgovarat?“ I s menon. „Izvolite“. „A tražimo osobu za slikat, za nedjeljnu Slobodnu, koja ima stila, koja zrači samopouzdanjen“. I on izvadi kameru. Ja govorin: „Molin Vas, mene ne!“ A ove... Ja govorin: „Moš mislit, u Orebiću, da se ja pojavin u Slobodnoj“. (3, 8)

Uslijedilo je odmah zatim sjećanje na školske dane kada je ispitanica izabrana od strane lokalnog ogranka Komunističke Partije Jugoslavije za polaznicu političke škole u Fažani:

Ja san radila u hotelskomu. I dođe van sekretar Partije ondašnji. Omladina san bila, bože moj, šta, 16 godina. Dobar dan, dobar dan, izvolite, sad će me zatvorit, bog ti jadan. „Izabrani ste na nivou općine Korčula da idete u političku školu u Fažanu“. „Jeste vi normalni, ja iman do 30. 9. ovde ugovor za radit“. (3, 14)

Intervju je u biti započeo tek nakon što je ispitanica ničim izazvana ispričala još nešto o vremenu kada je za školski rad bila nagrađena medaljom:

Ja sam uzela „Religija i omladina“. Možete misliti, u doba komunizma! I to van je nagrađeno u splitskoj... Kako se zvalo onda? Nije splitsko-dalmatinska zajednica, općina, Split, kako se onda zvalo, najboljin radon. I tu sam van dobila zlatnu medalju. To van je bilo u gimnaziji: „A, dala se u politiku! Ovo-ono...“ Zato šta mjesec dana nisan bila u školi jer je bilo opravdano. I sad sam ja držala to predavanje u srednjoškolskom centru. (3, 27)

Iako ispitanica radi kao čistačica s nepunim radnim vremenom, a nekoć je bila vrlo zadovoljna svojim poslom u Jadroliniji i nekoliko godina vodila hotel, spremno je zaniijekala bilo kakvu posramljenost, nelagodu ili osjećaj poniženja. Međutim, trud i vrijeme koje je uložila u nabranje nekih, u njenim očima epizoda uspjeha, ostavljaju snažan dojam da potiskuje i kompenzira negativne emocije koje su možda izazvane evidentnom degradacijom. Nije to bio slučaj samo s ovom ispitanicom. Evo kako o svom poslu dostavljanja letaka progovara sredovječni diplomirani pravnik:

Mene kontroliraju moji iz firme, ali me kontroliraju, i firmu kontroliraju oni koji traže naše usluge. Jer smo mi distribucija. I sklopimo ugovor, i dužni smo dat određene usluge. I takve firme imaju pravo kontrolirati firmu i mene, i tako da morate uvijek biti na jednom visokom nivou. (2, 34)

Valja napomenuti da su neke emocije možda ostale van dohvata zbog ograničenja polustrukturiranog intervjua. Moguće je da bi druge kvalitativne metode, poput narativnog intervjua koji podrazumijeva prisjećanje na događaje, metoda vođenja dnevnika ili etnografija, pružili drugačiji i/ili bogatiji uvid u emocije intervjuiranih radnika.

Rasprava

Na temelju analize sadržaja provedenih intervjua moglo bi se reći da je anksioznost ili, točnije, da su različite emocije kroz koje se ona manifestira uvelike potvrđene. Ipak, njen izvor nije isključivo neizvjesnost trajanja radnog odnosa ili nesigurnost zaposlenja na koju Sennett i Standing stavljaju naglasak (Sennett, 2000; Standing, 2011), nego i neki drugi rizici, poput mogućnosti da firma u kojoj su zaposleni prestane s radom ili da zarada koju tim poslom ostvaruju neće biti dostatna za osnovne životne potrebe. Ovo je još jedan prilog tvrdnji o tome to da socijalna politika *flexicurityja*, barem kad je riječ o ovdje intervjuiranim ispitanicima, nije zaživjela pa nesigurnost zaposlenja nije kompenzirana adekvatnom socijalnom zaštitom, ali i to da bi poimanje prekarnog rada možda trebalo biti nešto šire nego što je to dosada bio slučaj.

Problem definiranja naročito se odnosi na operacionalizaciju nesigurnog zaposlenja kroz trajanje sklopljenog ugovora o radu, koje je uobičajeno u istraživanjima posljedica ovakvog rada (npr. Gash et al., 2007; Gundert i Hohendanner, 2014). Iz odgovora intervjuiranih evidentno je da je prekarnost u izvjesnoj mjeri stvar subjektivnog doživljaja, a ne samo formalno definiranog trajanja ugovora o radu. Naime, sigurnost zaposlenja procjenjivana je uglavnom kroz obećanja i ponašanje poslodavca ili okolnosti na radnom mjestu.

Potvrđeno je i to da prekarni rad otežava planiranje budućnosti (Sennett, 2000; Standing, 2011), naročito kad je riječ o mladima (Buchholz, 2009). No, kao što je to slučaj s anksioznošću, kao prepreka planiranju nije se u iskazima intervjuiranih toliko isticala sama nepredvidljivost zaposlenja koliko nedostatna materijalna sredstva.

Zanimljivo je da u intervjuima nema naročite potvrde Standingove pretpostavke o tome da prekarno zaposleni dodatno pate zbog toga jer svoju situaciju shvaćaju kao problem individualne odgovornosti, točnije zbog toga jer su internalizirali ovo društveno iskonstruirano objašnjenje koje nema nužno podlogu u stvarnosti pa se samookrivljuju (Standing, 2011). Naprotiv, kod intervjuiranih je u promišljanju osobne situacije na tržištu rada uglavnom prisutan balans između utjecaja vlastitog djelovanja i utjecaja okolnosti. Kada bi se opaženo moglo generalizirati, moglo bi se možda pretpostaviti da proces individualizacije, često povezan uz deregulaciju tržišta pa tako

i britanskog tržišta rada na koje se Standing uglavnom referira, u hrvatskom društvu nije do te mjere uznapredovao.

Ovdje prikupljenim iskazima nisu podržane ni teorijske pretpostavke o posljedicama kratkotrajnosti radnog odnosa (Sennett, 2000; Standing, 2011). Nitko od ispitanih nije priznao da zbog neizvjesnosti trajanja nekog zaposlenja manje mari za svoju izvedbu na tom radnom mjestu. Naravno, postavlja se pitanje je li takvo priznanje realno očekivati s obzirom na to da su ispitanici mahom osudili neodgovorno ponašanje pred kraj radnog odnosa, pa je onda logično da će izbjegavati davanje odgovora koje sami smatraju društveno nepoželjnim. No, i ovdje može biti riječ o specifičnostima hrvatskog tržišta rada. Sennett i Standing svoja promišljanja temelje uglavnom na primjerima iz američkog i britanskog tržišta rada na kojima je mobilnost radne snage neusporedivo viša nego u Hrvatskoj. Privremeno zaposleni koji su ovdje intervjuirani spominjali su važnost preporuke i opasnost dolaska na loš glas: budući da geografski i profesionalno nisu toliko mobilni, vjerojatno im je u interesu očuvati dobru reputaciju.

Turner o sramu govori kao o negativnoj i bolnoj emociji koja se javlja kada nisu zadovoljena očekivanja vezana uz *sebstvo*, koje tada postaje naročito izloženo pa ga pojedinci štite obrambenim mehanizmima, uglavnom represijom (Turner, 2008). Stoga ne čudi da je ova emocija kod ispitanih najčešće snažno zanijekana. Ako je Turner u pravu i ako na djelu doista jest spomenuto potiskivanje, onda bi se moglo reći da je Standingova pretpostavka o tome kako prekarni radnici, za razliku od prethodnih generacija, ne osjećaju ponos zbog svoje pozicije na tržištu rada nego su njome posramljeni i poniženi (Standing, 2011).

U intervjuima je također izostao resantiman usmjeren prema onima koji uživaju prednosti stabilnog zaposlenja. Na temelju prikupljenih iskaza ne može se sa sigurnošću reći zbog čega, ali neki od ispitanih rekli su da smatraju kako svi poslovi postaju sve nestabilniji, pa ne vide više pravu razliku između ove dvije skupine. Ova percepcija je u skladu s tvrdnjama o općoj prekarijatizaciji ili širenju nestabilnosti zaposlenja na sve sektore na tržištu rada (Standing, 2011).

Ono što resantiman izdvaja od ostalih, ovdje promatranih emocija jest to što se on uglavnom definira kao sentiment, tj. kao dugotrajan, stabilan i društveno iskonstruiran fenomen koji za razliku od individualnih i efemernih emocija ima objektivnu egzistenciju. On se tako može odrediti kao „javni osjećaj“ ili „afektivna

nadopuna diskursu“, a neki ga poistovjećuju s često citiranom „strukturom osjećaja“ Raymonda Williamsa (Hoggett et al., 2012). Ovdje je u fokusu društveno formirani sentiment koji bi bio usmjeren prema zaposlenima u državnim i javnim službama, ali provedeni intervjui ne potvrđuju njegovo postojanje. Dakle, iako postoji osnova za resantiman – ideja o tome da ova skupina na tržištu rada preopterećuje državni budžet i živi na račun poreznih obveznika – ne čini se da je ona aktivirana kao takva. Razlog bi mogao biti visok postotak i raspršenost ovog tipa zaposlenja. Naime, većina intervjuiranih spominjala je članove obitelji i prijatelje koji su zaposleni na takav način, pa se ne može očekivati da će prihvatiti i usvojiti sentiment usmjeren protiv ljudi s kojima su u bliskom odnosu ili kontaktu. S druge strane, moguće je da resantiman postoji ali ga nije legitimno iskazivati, pa su ispitanici radije odabrali zatajiti ga. Napokon, da uopće ne osjećaju resantiman, vjerojatno ne bi gotovo svi imali potrebu posao u državnoj i javnoj službi povezati s korištenjem „veza“.

Turnerove pretpostavke temeljene na Lowlerovoj konceptualizaciji proksimalne i distalne atribucije uzroka emocija uglavnom su potvrđene. Ispitanici doista uzrok negativnih emocija vezanih uz vlastito nestabilno zaposlenje pripisuju najčešće državi i načinu na koji se njome upravlja te pokazuju sklonost da atribuciju „odmaknu“ od mikro razine prema entitetima na makro razini, vjerojatno kako bi rasteretili osobne mikro susrete (Turner, 2008). No, nejasno je koliku ulogu ova tendencija ima u ugrožavanju legitimiteta nekih makro društvenih institucija ili tvorevina te u pokretanju kolektivnog djelovanja kojim bi se one promijenile. Zapravo, od sudionika u ovom istraživanju o potonjem ne razmišlja nitko, unatoč tome što su krivnju za svoje negativne emocije tijekom intervjua konzistentno pripisivali državi.

Već je istaknuto kako je iz prikupljenih odgovora razvidno to da je rad doživljen uglavnom instrumentalno, kao način ostvarenja materijalnih potreba, a ne kao vrijednost po sebi. O ovome je u znanstvenoj literaturi već bilo spomena. Na primjer, Tomić-Koludrović i Petrić, pozivajući se na rezultate istraživanja *European Value Survey* iz 1999, tumače kako je rad hrvatskim ispitanicima važan, ali ne više od obitelji, prijatelja i slobodnog vremena. U usporedbi sa zapadnim zemljama, posao je u manjoj mjeri percipiran kao prilika za osobni razvoj, a češće kroz prizmu komfora i materijalnih aspekata kao što su plaća i povlastice (Tomić-Koludrović i Petrić, 2007). Neka istraživanja sugeriraju to da vrijednost koju rad ima u društvu utječe na dobrobit pojedinca. Marsh i Alvaro tako zaključuju da nezaposleni ispitanici iz Britanije iskazuju

nižu razinu životnog zadovoljstva i sreće od nezaposlenih ispitanika iz Španjolske najvjerojatnije zbog dominantne radne etike koja utječe na to da, unatoč velikodušnjoj socijalnoj zaštiti, svoj status doživljavaju znatno dramatičnije (Marsh i Alvaro, 1990). Iako se ovo istraživanje ne bavi nezaposlenima nego onima s prekarnim zaposlenjem i iako se bavi samo takvim radnicima (što bi značilo da prikupljeni podaci ne dopuštaju uspoređivanje), ne bi se moglo reći da su, zbog toga što rad doživljavaju kao objektivnu potrebu, prekarni radnici manje nezadovoljni svojom pozicijom. Moguće je jedino to da je izvor nezadovoljstva pomaknut. Konkretnije, ako od posla i očekuju (samo to) da im osigura materijalnu egzistenciju i ugodan život, njihovi im nesigurni i slabo plaćeni poslovi to ne omogućuju, iz čega onda proizlaze negativne emocije vezane uz posao.

Zapažanjima se može dodati i očevidan izostanak osjećaja pripadnosti bilo kakvom kolektivnom identitetu. Gotovo nitko od ispitanih nije svoju situaciju povezao s drugim ljudima koji su u sličnoj poziciji i suočavaju se s istim problemima, niti se smatra pripadnikom neke specifične skupine na tržištu rada. Ovaj nalaz podsjeća na neka Standingova promišljanja o tome da poboljšanje uvjeta prekarno zaposlenih neće biti moguće dok oni ne osvijeste svoju poziciju, oblikuju kolektivni identitet i stvore platformu za političko djelovanje (Standing, 2011). Proces koji je imao na umu, barem za ovdje intervjuirane, nije još ni započeo.

IV. ZAKLJUČAK

Emocije intervjuiranih prekarnih radnika vezane uz njihovo zaposlenje i poziciju na tržištu rada uglavnom su negativne: u iskazima ispitanika prevladava anksioznost, frustracija zbog poteškoća u ostvarenju životnih planova i opće nezadovoljstvo uvjetima rada. Neke pretpostavljene emocije nisu potvrđene, poput srama ili negativnih emocija koje bi bile usmjerene prema stalno zaposlenima.

Jedno od istaknutijih zapažanja ovog rada sugerira da bi prekarnom radu, osim nepredvidljivog trajanja, niske razine socijalne zaštite i smanjene mogućnosti usvajanja novih vještina, trebalo dodati i neadekvatnu novčanu naknadu, barem kad je o hrvatskom kontekstu riječ. Naime, ovdje intervjuirani u većoj su mjeri isticali nemogućnost zadovoljavanja materijalnih egzistencijalnih potreba, nego strah od prekida radnog odnosa.

Ovakve i slične opservacije mogle bi dovesti u pitanje operacionalizaciju nesigurnosti zaposlenja kroz trajanje sklopljenog ugovora o radu u budućim istraživanjima prekarnog rada. Čini se da je prekarnost u izvjesnoj mjeri stvar subjektivnog doživljaja, a ne samo objektivnog stanja stvari koje proizlazi iz trajanja ugovora o radu ili čak njegovog nepostojanja. Ovdje se to pokazalo u načinu na koji ispitanici procjenjuju sigurnost svog zaposlenja – oslanjajući se na vlastite procjene, a ne na ugovor, koji uglavnom ne doživljavaju kao instrument zaštite. Možda bi onda bilo uputno prekarnost zaposlenja u kvantitativnim istraživanjima mjeriti i kao samoprocijenjenu varijablu ili barem istražiti ovu mogućnost.

Kao što je u dosadašnjem tekstu spomenuto, i literatura i ispitanici nagovijestili su sveopću prekarijatizaciju ili širenje nestabilnosti na one sektore zaposlenja za koje se činilo da su od prekarnosti zaštićeni. No, da bi se pratilo eventualnu konvergenciju ili možda širenje postojećeg jaza između stabilno i prekarno zaposlenih, u narednim komparativnim istraživanjima kvalitete rada ili dobrobiti radno aktivnog stanovništva potrebno je ove dvije skupine početi razlikovati, što dosada u istraživanjima ovog tipa u Hrvatskoj nije bio slučaj.

Osim toga, jedna od dominantnih ustaljenih tendencija u društvenim znanostima, kako u Hrvatskoj tako i šire, jest promišljanje makro društvenih fenomena pretežito u terminima ekonomskih i „objektivnih“ pokazatelja. Skretanje pozornosti na emocije i druge dimenzije životnog zadovoljstva moglo bi tako dobivenu sliku ne samo upotpuniti, nego i preispitati.

Literatura

- Barbalet, J.M. (1992) A Macro Sociology of Emotion: Class Resentment. *Sociological Theory*, 10 (2):150 – 163.
- Barbier, J. C. (2007) From political strategy to analytical research and back to politics, a sociological approach of 'flexicurity'. U: Jørgensen, H. i Madsen, P.K. (Eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Barlow, David H. (2000) Unraveling the mysteries of anxiety and its disorders from the perspective of emotion theory". *American Psychologist*, 55 (11):1247 – 63.
- Berezin, M. (2005) Emotions and the Economy. U: Smelser, N.J. i Swedberg, R. (Eds.) *The Handbook of Economic Sociology*. New York, NY: Princeton University Press and Russell Sage Foundation.
- Buchholz, S. (2009) Life Courses in the Globalization Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies. *European Sociological Review*, 25 (1):53 – 71.
- Buchholz, S. et al. (2011) Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe: Theoretical Framework. U: Blossfeld, H.P. et al. (Eds.) *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Clark, A.E. (2003) Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data. *Journal of Labor Economics*, 21 (2):323 – 351.
- Crnković Pozaić, Sanja (2007) Croatia. U: Cazes, S. i Nesporova, A. (Eds.) *Flexicurity: A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Denscombe, M. (2007) *The Good Research Guide for Small-Scale Social Research Projects*. New York, NY: Open University Press.
- Državni zavod za statistiku. *Statistički ljetopis 2010.-2014.* (27. 2. 2015.)
- Elster, Jon (2000) *Strong Feelings: Emotion, Addiction, and Human Behavior*. A Bradford Book.
- Eurostat (2015) *Eurostat Yearbook*. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/publications/results> (27. 2. 2015.)
- Galić, Z. i Plećaš, M. (2012) Quality of Working Life during the Recession: The Case of Croatia. *Croatian Economic Survey*, 14 (1):5 – 41.
- Gash, V., Mertens, A. and Romeu, G.L. (2007) Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West Germany and Spain. *European Societies* 9(3): 429 – 458.

- Green, F. (2009) Job Insecurity, Employability, Unemployment and Well-Being. *University of Kent: Studies in Economics*. URL: <http://ideas.repec.org/s/ukc/ukcedp.html> (29. 9. 2013.)
- Gundert, S. and Hohendanner, Ch. (2014) Do Fixed-term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labour Market Integration and Social Well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57 (2):135 – 152.
- Hodžić, A. (2005) Fleksibilizacija radnog procesa? *Sociologija sela*, 43 (3):563 – 577.
- Hsieh, H.F. i Shannon, S.E. (2005) Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15 (9):1277 – 1288.
- Kalleberg, A.L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74 (1):1 – 22.
- Kemper, T.D. (1990) Themes and Variations in the Sociology of Emotions: Introduction. U: Kemper, T.D. (Ed.) *Research Agendas in the Sociology of Emotions*. Albany, NY: State University of New York.
- Lively, K. (2006) Emotions in the Workplace. U: Stets, J.E. & Turner, J.H. (Eds.) *Handbook of the Sociology of Emotions*. New York, NY: Springer Science+Business Media.
- Marsh, C. i Alvaro, J.L. (1990) A cross-cultural perspective on the social and psychological distress caused by unemployment: a comparison of Spain and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 6 (3): 237 – 255.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. i Galić, Z. (2005) Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete? *Društvena istraživanja*, 14 (6):1039 – 1054.
- Matković, T. (2013) Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U: Koch, M. & Fritz, M. (Eds.) *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Mayring, Ph. (2000) Qualitative Content Analysis. U: *Forum: Qualitative Social Research*, 1 (2).
- Nollen, S.D. (1996) Negative Aspects of Temporary Employment. *Journal of Labor Research*, 17(4):567 – 582.
- Obadić, A. (2009) The Danish Flexicurity Labour Market Policy Concept. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 12 (1):53 – 70.
- Pribanić, D. (2004) Fleksibilizacija tržišta rada. *Pravnik*, 38 (2):111 – 127.
- Scherke, K. (2015) Sociology of Emotions. *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS), Developed under the Auspices of the UNESCO*. Pariz: Eolss Publishers. URL: <http://www.eolss.net/Sample-Chapters/C04/E6-99A-11.pdf> (23. 04. 2015)

- Sennett, R. (2000) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Spilerman, S. (2009) How Globalization Has Impacted Labour: A Review Essay. *European Sociological Review*, 25 (1):73 – 86.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Šverko, B. i Galić, Z. (2009) Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.) *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
- Tomić-Koludrović, I. i Petrić, M. (2007) Hrvatsko društvo – prije i tijekom tranzicije. *Društvena istraživanja*, 16 (4-5):867 – 889.
- Turner, J.H. (2008) *Emotions and Social Structure: Toward a General Sociological Theory*. U: Clay-Warner, J. & Robinson, D.T. (Eds.) *Social Structure and Emotion*. San Diego, CA: Academic Press.
- Turner, J.H. & Stets, J.E. (2006) Sociological Theories of Human Emotions. *Annual Review of Sociology*, 32:25 – 52.
- Williams, S.J. & Bendelow, G. (2002) Introduction: Emotions in Social Life – Mapping the Sociological Terrain. U: Bendelow, G. & Williams, S.J. (Eds.) *Emotions in Social Life: Critical Themes and Contemporary Issues*. London: Routledge.